



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de
las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N°
06 de Ate Vitarte 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

Autor:

Br. María Isabel Cruz Condor

Asesora:

Dra. Doris Fuster Guillen

Sección:

Educación

Línea de investigación:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dra. Mildred Ledesma Cuadro

Presidente

Dr. Héctor Santa María Relaiza

Secretario

Dra. Doris Fuster Guillen

Vocal

Dedicatoria

A mi familia, que son las personas importantes en mi vida, que siempre están listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes.

María

Agradecimiento

A Dios, por darme la fuerza y constancia necesaria para alcanzar la meta deseada.

Un agradecimiento especial a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo en especial a la Dra. Doris Fuster Guillen, por la colaboración, paciencia, apoyo y sobre todo por esa gran amistad que nos brindó y nos brinda, por escucharnos y aconsejarnos siempre.

Declaratoria de autenticidad

Yo, María Isabel Cruz Condor, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 20900885, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

María Isabel Cruz Condor

DNI N° 20900885

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento del Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presento la tesis denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la instituciones educativas de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, que es requisito indispensable para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

Esta investigación de diseño no experimental correlacional ha sido estructurado en cuatro capítulos: El primer capítulo, comprende el problema de investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, las justificaciones, las limitaciones, los antecedentes de investigación y los objetivos general y específicos. En el segundo, se desarrolla el marco teórico. En el tercero, se desarrolla el marco metodológico que comprende: las hipótesis y las variables, el tipo de investigación, diseño del estudio, la población y su respectiva muestra, así también el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y los métodos de análisis de datos. En el cuarto, se presentan y se discuten los resultados de la investigación. Asimismo, se presentan las conclusiones y las sugerencias. Y en la última parte tenemos las referencias bibliográficas y los diversos anexos.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xiii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	19
1.2 Fundamentación científica, técnica	23
1.3 Justificación	44
1.4 Problema	45
1.5 Hipótesis	49
1.6 Objetivos	50
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	56
2.3. Método	59
2.4. Tipo de estudio	59
2.5. Diseño	60
2.6. Población, muestra y muestreo	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8. Métodos de análisis de datos	66

III. Resultados	67
IV. Discusión	106
V. Conclusiones	109
VI. Recomendaciones	112
VII. Referencias	114
Anexos	119
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Cuestionario	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 5. Base de datos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	56
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 3. Distribución de la Población según de los docentes de la red N° 06 Ugel 06.	61
Tabla 4. Muestra proporcional	62
Tabla 5. Baremos de las variables	64
Tabla 6. Baremos de las variables	65
Tabla 7. Fiabilidad del instrumento	66
Tabla 8. Estructura del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	68
Tabla 9. Responsabilidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	69
Tabla 10. Recompensa del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	70
Tabla 11. Desafío del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	71
Tabla 12. Relaciones del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	72
Tabla 13. Cooperación del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	73
Tabla 14. Estándares del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	74
Tabla 15. Conflicto del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-	

	Vitarte.	75
Tabla 16.	Identidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	76
Tabla 17.	Clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	77
Tabla 18.	Satisfacción por el trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	78
Tabla 19.	Satisfacción por el salario según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	79
Tabla 20.	Satisfacción por las promociones según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	80
Tabla 21.	Satisfacción por el reconocimiento según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	81
Tabla 22.	Satisfacción por el beneficio según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	82
Tabla 23.	Satisfacción por las condiciones del trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	83
Tabla 24.	Satisfacción por la supervisión según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	84
Tabla 25.	Satisfacción con los compañeros según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	85
Tabla 26.	Satisfacción con la compañía y dirección según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	86
Tabla 27.	Satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	87
Tabla 28.	Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral	

	según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	88
Tabla 29.	Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	89
Tabla 30.	Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	90
Tabla 31.	Desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	91
Tabla 32.	Relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	92
Tabla 33.	Cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	93
Tabla 34.	Estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	94
Tabla 35.	Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	95
Tabla 36.	Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	96
Tabla 37.	Clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	97
Tabla 38.	Prueba de normalidad de los datos	98
Tabla 39.	Prueba de la correlación de Spearman Clima organizacional y satisfacción laboral	99
Tabla 40.	Prueba de la correlación de Spearman Estructura y	

	satisfacción laboral	99
Tabla 41.	Prueba de la correlación de Spearman Responsabilidad y satisfacción laboral	100
Tabla 42.	Prueba de la correlación de Spearman Recompensa y satisfacción laboral	101
Tabla 43.	Prueba de la correlación de Spearman Desafío y satisfacción laboral	101
Tabla 44.	Prueba de la correlación de Spearman Relaciones y Satisfacción laboral	102
Tabla 45.	Prueba de la correlación de Spearman cooperación y Satisfacción laboral	103
Tabla 46.	Prueba de la correlación de Spearman estándares y Satisfacción laboral	103
Tabla 47.	Prueba de la correlación de Spearman conflictos y Satisfacción laboral.	104
Tabla 48.	Prueba de la correlación de Spearman identidad y Satisfacción laboral	105

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	68
Figura 2. Responsabilidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	69
Figura 3. Recompensa del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	70
Figura 4. Desafío del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	71
Figura 5. Relaciones del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	72
Figura 6. Cooperación del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	73
Figura 7. Estándares del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	74
Figura 8. Conflicto del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	75
Figura 9. Identidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.	76
Figura 10. Clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	77
Figura 11. Satisfacción por el trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	78

Figura 12.	Satisfacción por el salario según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	79
Figura 13.	Satisfacción por las promociones según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	80
Figura 14.	Satisfacción por el reconocimiento según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	81
Figura 15.	Satisfacción por el beneficio según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	82
Figura 16.	Satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	83
Figura 17.	Satisfacción por la supervisión según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	84
Figura 18.	Satisfacción con los compañeros según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	85
Figura 19.	Satisfacción con la compañía y dirección según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	86
Figura 20.	Satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.	87
Figura 21.	Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral.	88
Figura 22.	Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral.	89
Figura 23.	Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral.	90
Figura 24.	Desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral.	91
Figura 25.	Relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral.	92
Figura 26.	Cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral.	93
Figura 27.	Estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral.	94
Figura 28.	Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral.	95

Figura 29.	Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral	96
Figura 30.	Clima organizacional y la satisfacción laboral.	97

Resumen

La presente investigación aborda la problemática de los docentes entorno a la insatisfacción laboral que conlleva al mal desempeño de los docentes, tiene como objetivo determinar la relación entre variable clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de la red N° 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, planteando la siguiente hipótesis: existe una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

La investigación es de tipo sustantiva el diseño es no experimental del sub tipo de diseño correlacional, se usó para el muestreo no probabilístico para seleccionar muestra de 122 docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate vitarte; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral las cuales fueron elaborados, se emplea el estadístico de Alfa de Crombach para la confiabilidad por que el instrumento es de respuestas politómicas. Los resultados fueron determinados con el coeficiente Rho de Spearman, el cual nos permite afirmar que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción docente; que a mayor clima organizacional mejor satisfacción docente de la red N° 06 UGEL N° 06 de Ate vitarte - 2014, quien nos lleva a concluir si existe un buen clima organizacional entonces mayor será la satisfacción de los docentes la cual permitirá realizar mejor los trabajos del día a día.

Palabras claves: Clima organizacional y satisfacción laboral.

Abstract

This research addresses the problem of teachers around job dissatisfaction which leads to poor performance of teachers, it aims to determine the relationship between varying organizational climate and job satisfaction of teachers in educational institutions in the No. 06 network UGELs No. 06 Ate 2014, raising the following hypothesis: there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction.

The research is substantive type design is not experimental sub type of correlation design was used for non-probability sampling to select sample of 122 teachers from different educational institutions of the network 06 of UGELs No. 06 Ate; who were administered two questionnaires to measure the organizational climate and job satisfaction which were made, the Cronbach's alpha statistic is used for reliability that the instrument is polytomous responses. The results were determined with Spearman Rho, which allows us to affirm that there is a direct and significant relationship between organizational climate and teacher satisfaction; the greater the organizational climate improved teacher satisfaction No. network 06 UGELs No. 06 Ate - 2014, which leads to the conclusion us if there is a good organizational climate then the greater the satisfaction of teachers which will better carry out the work everyday.

Key words: Organizational climate and job satisfaction.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Nacionales

Manco (2011) publicó la tesis “*Satisfacción de los usuarios internos según la percepción del clima laboral de los establecimientos maternos infantiles de la Disa IV Lima Este*” cuyo objetivo era la de poder determinar cuáles son las diferencias de las variables en la investigación, para lo cual se utilizó una muestra de 148 individuos que han sido distribuido según su género, el grado de instrucción y la condición laboral pertenecientes a las instituciones técnicas o universitarias, grupo ocupacional 20 médicos, 45 otros profesionales (odontólogos, enfermeras, obstétricas, etc.) y 83 técnicos. Concluyéndose a través del indicador laboral, en los usuarios internos del Centro Materno Infantil de la DISA IV Lima Este, que perciben un buen clima laboral, en su centro de trabajo es mayor, en comparación a los que señala que el clima laboral no es el más apropiado. Además, la satisfacción laboral en cuanto al indicador trabajo en general en los usuarios internos del Centro Materno Infantil de la DISA IV Lima Este, que perciben un buen clima laboral, en su centro de trabajo es mayor, en comparación a los que señala que el clima laboral no es el adecuado. Podemos afirmar que el siguiente antecedente en mención estudia ello porque ayuda a mejorar su trabajo a los trabajadores y estar más satisfechos en su entorno laboral.

Pérez (2010) realizó una investigación sobre “*El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*” teniendo como objetivo Determinar el efecto que ocasiona el clima laboral y la calidad de atención al cliente en el SENATI – Chimbote. El diseño a utilizar en la investigación es la de poder proporcionar y descubrir la variables dentro de la institución, a través de la medición del estudio que ha establecido la correlación a través de los individuos que han generado la población. Obteniendo la muestra a través de la fórmula para poder elaborar según el instrumento la prueba piloto para tener una conclusión: A través del análisis se ha podido considerar un resultado negativo en la institución a partir de los trabajadores en tener un clima laboral negativo, concluyéndose que es muy preocupante la satisfacción dentro de la empresa a través del ámbito

laboral hacia los educandos, es importante tener una excelencia en la atención a través del logro hacia los clientes de manera inmediata ante estos hechos.

El antecedente en mención nos refiere a que el clima depende de la persona quien dirige la empresa y esta da un buen trato al personal también estos trataran mejor al cliente sino de lo contrario perjudicara el negocio y no habrá mucha clientela

Villanueva (2011) en una investigación titulada *“La relación del desempeño perteneciente a la institución educativa con el clima organizacional en Alfredo Rebaza Acosta – los Olivos - 2011”* cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta – los Olivos - 2011: el diseño utilizado es no experimental, de carácter transaccional y del nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 3 directores, 20 docentes y 150 alumnos, las conclusiones fueron: El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente la cual implica que existe un clima organizacional entonces también existiría un desempeño docente eficiente en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta, Las relaciones interpersonales (entre los integrantes) tienen relación directa y significativa con el desempeño docente respecto al logro y la satisfacción de los educandos en alcanzar un mejor aprendizaje dentro de la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta., puesto que existe un nivel de significancia de $p: 0.000$, Las normas de convivencias que se practican en la escuela tienen relación directa perteneciente al desempeño que tienen los educadores en Alfredo Rebaza Acosta, porque presenta una significancia de $p; 0.000$, Los conflictos tienen relación directa y significativa en el desempeño docente. Los primeros tienen cierta interferencia o influencia en el proceso de enseñanza que desarrollan los docentes del Alfredo rebaza acosta. La presente tesis aportara mucho a mi investigación porque sustenta que a un buen clima habrá un desempeño docente el cual se reafirmó en las encuestas realizadas a los maestros.

Libreros (2011) realizó un estudio sobre la *“Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una*

Institución Educativa del Valle del Cauca”, sustentada en la Universidad Nacional de Colombia, de este estudio se extrajeron a través del cumplimiento de la organización en la formación de grupos se ha tenido que realizar cambios de integración en la sociedad a través de su forma dialéctica dentro de la institución, brindando características que oriente el dinamismo en el ámbito que influye en el comportamiento a través de las pautas.

Los términos serán a través de las variables de la cultura y del bienestar en el ámbito laboral, a través de la colectividad del desempeño establecido, para esto tiene que haber una interacción ante las creencias y la comunicación en un ambiente laboral de permanencia entre todos los individuos. La institución cuenta con un dinamismo complejo y a la vez se diferencia ante otras instituciones en el área de educación.

Hernández (2007) realizó un estudio sobre el “*La cultura como diagnóstico en la organización en el caso de la institución educativa Sepi-Upiicsa*”, sustentada en el Instituto Politécnico Nacional, México. De este estudio se extrajeron las siguientes conclusiones: Este ambiente laboral se divide en grupos, en donde cada individuo predomina el interés y el conocimiento de resolver problemas, es así que se basa en conseguir a través del trabajo diario mejorar el ambiente académico. Es preocupante la vanguardia ante las arias que realizan la investigación y en mejorar los aspectos a través de un referente como en la cultura en las organizaciones por el desempeño que realiza en aquellos trabajos similares.

El análisis y diagnóstico realizado en la población, ha proporcionado un interés claro y objetivo del estudio, porque abarcan todos los intereses por parte de las autoridades para mejorar y plantear en el futuro una mejor relación en el entorno cultural de la organización.

Internacionales

Salazar y Núñez (2010) Manifestó en la institución pública en relación a la satisfacción de la investigación sobre el clima siendo adaptables a través de los instrumentos que permite elaborar y validar para realizar el estudio a través de la muestra proporcionada según la fórmula de la población, manifestando un enfoque a través de las diferencias que hay entre los individuos, mediante los ítems. El objetivo de la investigación es de poder identificar cuales la relación que tienen los individuos entre el desempeño y la satisfacción laboral en la empresa, quedando demostrado la existencia por las mejoras que se han realizado permitiendo tener una satisfacción muy satisfactoria en la empresa agrícola ganadera

Rodríguez y Cornejo (2012) manifestó en su investigación "*Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización 8 chilena*". El objetivo de la investigación radica en poder identificar el desempeño dentro de la organización a través de la satisfacción, para lo cual está conformado por los individuos a través de poder mejorar la satisfacción de manera conjunta a través de la forma en el clima laboral.

Delgado (2011) "*Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*". El tipo de estudio que se ha realizado en la investigación se basa en poder obtener una realidad externa, en el ámbito de la educación. Los datos han servido para poder describir la población y los grupos a estudiar de manera explicativa, identificando los efectos y causas de las variables, procurando involucrar las variables mediante el estudio teórico entre los cuatro modelos.

El desarrollo de la perspectiva se da en el tiempo, a través de la comparación realizada a través de la muestra, plenamente las razones que se han encontrado radica en la vocación y el espíritu que es muy importante como aporte social, para fortalecer las expectativas personales y el compromiso que se debe tener una institución, para poder satisfacer la labor y el compromiso ante dichas condiciones.

Rivas (2009) quien sustento *“La asociación del desempeño de los educadores y la satisfacción en el centro del Salvador”*, realizando los instrumentos han servido para realizar la medición del desempeño y la satisfacción en el ámbito laboral, para lograr sea utilizado una muestra de 65 educadores, utilizando las pruebas estadísticas, concluyéndose la relación positiva ante 1° de satisfacción baja en los educadores, percibiendo el desempeño ante un entorno excelente por parte de los educadores.

Bendón (2009) realizó la tesis *“Relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de las docentes de educación inicial de la Red N° 3 del Asentamiento Humano Bocanegra de la Dirección Regional de Educación del Callao, sustentado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”*, Concluyéndose que la gestión y el clima en una organización pedagógica, radica en que la convivencia y la gestión mejora a través del sentimiento identidad que tiene con su institución, al sentirse orgullosos de permanecer y laboral en la institución educativa

El comportamiento en la gestión ha permitido obtener la mejora en la gestión a través de los diferentes grados en el ámbito pedagógico por parte de los educadores, estableciendo una relación ante cualquier gestión o conflicto que pueda suceder en el ámbito pedagógico demostrándose que los docentes de la Red N° 3 utilizan estrategias adecuadas para canalizar los conflictos manteniendo una actitud de equilibrio, donde están siendo tolerantes y asertivos, tratando los problemas con firmeza, seguridad y solidez.

1.2. Fundamentación científica y teórica

Definición de clima organizacional

Según Palma (2004) “el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p. 15)

Los trabajadores han determinado la acción que conduce a la percepción que se tiene en la labor de la organización en el sector laboral.

Chiavenato (1999) señala que *“el término clima se origina del griego Klima, refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución”* (p. 45). La organización establece el reflejo que integran los individuos dentro de la organización para poder y hacer cumplir las funciones de los elementos, de acuerdo a la necesidad en cuenta la organización.

Según Robbins (1996) definiendo el conjunto de las propiedades del sector laboral en relación al clima de la organización para la influencia de los trabajadores a través de la conducta. (p.15). Con respecto a esta definición, la organización evalúa los factores y tendencias a través del comportamiento en función a la satisfacción y productividad en el cual están relacionadas.

Samaniego (2003) presentan el encuentro internacional de valores que sostienen la Universidad andina en el ámbito educacional:

Estas formas determinan la relación y mediación de los conflictos interpersonales, entre los educandos y educadores para poder ejercer y regular una relación y formación en los procesos, aplicando la construcción de normas sin que discriminen el clima laboral dentro de la institución educativa (p. 27)

Por lo tanto es vital que en la institución educativa exista un clima organizacional que competa a los directivos, maestros, y alumnos para que así puedan formar espacios positivos libres de conflictos para una educación de calidad.

Referentes para la definición de clima organizacional

Contexto sociológico

Según Shein (1973):

Las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura ante las condiciones que establece el proceso de interacción en el sistema cultural. (p. 54)

Relacionando la personalidad y la cultura que tiene el individuo con la organización, esta estructura proyecta los estilos y el comportamiento dentro de las organizaciones por parte del personal. El sistema expresa y deduce los valores, la manera como se utiliza las normas y las pautas del sistema ante las costumbres y la interacción que constituye el sistema social. Permitiendo determinar qué destitución y la organización cuenta con un buen nivel educativo. Las normas establecen la actuación y participación activa de los actores en el cual se denomina el clima dentro de la organización por su comportamiento.

Contexto psicológico

Las disciplinas que plantean los autores tienen el objetivo puntual del conocimiento social y las disciplinas que mejorará el ámbito del comportamiento en los individuos.

Kolb (1982), contando en la comprensión de los conceptos pertenecientes al clima organizacional a continuación:

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Las características y las estructuras que abarcan y origina una gran variedad pertenecientes a los factores, dirección y liderazgo a través de las prácticas de supervisión y participación.

Factores que originan la estructura de sistemas a través de la relación en las comunicaciones y promociones.

El trabajo es sustentado a través de los individuos pertenecientes a la organización y el clima en relación a la comunicación. Teniendo un autonomía en el cumplimiento de las acciones en el ámbito académico. (p. 87)

Teorías en el estudio del clima organizacional

Para Cortés (2009), las teorías en el estudio del clima organizacional se dividen en:

Teoría clásica de la administración

Fayol (Citado por Cortes, 2009), resaltando la teoría de la organización perteneciente al énfasis de una administración clásica, involucrando a los individuos. Los elementos de la teoría componen afirmación de los componentes a través de su función:

Sea utilizado técnicas, a través de los servicios que desempeña la empresa, el intercambio en el sector financiero y comercial, protección de seguridad, integración de funciones e inventarios contables.

El estudio menciona las teorías en relación al clima y a los aportes desde un ambiente económico, a través de los principios explicativos y humanista para poder percibir un beneficio en la economía.

Teoría del comportamiento organizacional

Según Cortes (2009) “La búsqueda ha transcurrido a través de los individuos y características que pertenecen a la comprensión y entendimiento del ser humano” (p. 9)

El comportamiento de los conceptos permite el desprendimiento de la personalidad para poder intimidar un comportamiento humano, fomentando la inteligencia y la motivación del aprendizaje que tiene el individuo. Se ha afirmado el desprendimiento de acciones son indiscutiblemente argumentadas, a través del impacto y el estudio del comportamiento para poder mejorar la eficacia que es el propósito de la investigación a través de sus enfoques.

Teoría “X” y “Y” del comportamiento organizacional

Para Cortes (2009) el comportamiento en la organización.

Las teorías explican la diversidad y desprendimiento para poder evitar conflictos ante la ambición personal que posee los seres humanos, cada individuo para llevar a un buen comportamiento adecuado en su organización (p. 10).

Las necesidades indiferentes son aquellas que se concibe dentro de la organización, por realizar aquellas actividades que lo único que origina en la coerción y amenazas de los subordinados en el ámbito laboral.

Por otro parte, según Cortes (2009), “los supuestos que potencien estas capacidades por parte de los directivos y el apoyo de aquella gente perezosa a través de la teoría Y” (p. 11)

La aportación del estudio proporciona alternativas que identifican la solución en las diferentes áreas, departamentos como la capacidad del potencial humano

Teoría “Z”

Ouchi (citado por Cortes 2009), “propone una teoría “Z”, en la que la autoestima de los empleados está ligada a un aumento en la productividad de las organizaciones” (p.11). Esta teoría sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y, a la vez, la autoestima de los empleados.

La teoría “Z” afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales. En este sentido (Cortes 2009) afirma que:

Estos aspectos que se basa en las relaciones personales, confianza y de equipo, produce en los integrantes contextos de desenvolvimiento a través de las experiencias entre un lugar a otro (p.12).

La presente investigación se basa en poder analizar lo que está sucediendo en la parte externa y a que se debe en el clima organizacional la manera cómo influye.

Teoría de las relaciones humanas

Para Cortes (2009) la relación humana a través de la teoría:

En las organizaciones a través del personal que labora consigue tener una nueva visión, por sus necesidades y sus buenos deseos, en poder alcanzar a través de los estilos y normas un mejor nivel en la producción (p. 12)

Este punto de vista encierra un enfoque en la productividad social y psicológica para poder mejorar la producción y la satisfacción del personal que labora en la organización.

Tipos de clima organizacional

Clima psicológico

Para Furnham (2001) “Las personas a través de un ambiente adquieren la percepción a través del ambiente en donde se desempeña. Creando próximos a tener agentes activos a través de la percepción como función sustancial” (p. 50)

Entonces, para este autor el clima psicológico tiene diversos factores los cuales le dan forma incluida a través de la interacción estilos y los poderosos estructurales.

Clima agregado

Para Furnham (2001) el clima agregado “la implicancia del aspecto formal a través de la jerarquía, mediante los climas pertenecientes a la organización, que son promediados a través de la unidad identificable en la organización” (p. 52)

Se podría inferir que este agregado de percepciones individuales se justifica porque el consenso de percepciones implica un significado compartido.

Clima colectivo

Para Furnham (2001) el clima colectivo “en los individuos identifican el ambiente laboral de una manera colectiva a través de la percepción que reflejan los resultados en el ambiente laboral” (p. 52)

Clima organizacional

Furnhan (2001) agrega que “La investigación denomina la estructura y las interpretaciones de manera individual como la persona percibe la aparente distinción” (p. 52)

Entonces podemos decir que este realiza la consideración categórica y analítica de cada uno de los miembros, reflejando el clima de orientación en la organización exterior de una manera vivencial.

Componentes del clima organizacional

Pinilla (1999) nos muestra las dimensiones que se deben considerar para poder realizar el análisis siguiente:

Flexibilidad: También, refleja la medida en que se aceptan nuevas ideas la percepción a través de las políticas y procesos que son importantes para realizar el trabajo.

Responsabilidad: La percepción a través del desempeño y la Delegación que corresponde a la supervisión y obtención de los resultados

Recompensas: Todo trabajo es recompensado a través de un reconocimiento de su desempeño mediante los niveles o categorías.

Claridad:

El personal se traza metas y tiene muy claro la definición en relación a los objetivos que se ha trazado en el mundo.

Espíritu de equipo: La organización perciben en sus empleados el objetivo de la investigación al sentirse orgulloso de su desempeño (p. 35)

Dimensiones del clima organizacional

Para la presente investigación hemos tenido en cuenta considerar las dimensiones establecidas por Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007), quien propone nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional entre ellos tenemos:

Dimensión estructura

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007), la percepción de las reglas permiten el desarrollo de las labores que desempeña en la organización a través de un ambiente laboral que pretende integrar reglas y procesos e inestructurado (en el polo opuesto) (p. 212)

La dimensión estructura está acción vincula la forma, jerarquía y política en la organización. Se manifiesta en esta dimensión que la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Dimensión responsabilidad

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007) “la responsabilidad de la organización se relaciona a la decisión del empleado a través de su desempeño y las evaluaciones de jerarquía el sentimiento que tiene en su ambiente laboral” (p. 212)

La percepción que tienen los trabajadores a través de la supervisión de un jefe, eleva mejor el ambiente laboral a través de sus exigencias y responsabilidades de una manera autónoma, son sus propios jefes y son conscientes de la responsabilidad que tienen es por ello que realizan su trabajo de forma exigentes con ellos mismo para logras sus objetivos.

Dimensión recompensa

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007), la percepción de los empleados permite dentro de la organización que se les dé una recompensa o de lo contrario un castigo por el desempeño que realiza” (p. 212)

Se considera que hoy en día, las recompensas y los reconocimientos han llegado a ser más importante que nunca ya que influyen en los trabajadores para que logren más altos niveles de desempeño y moldear su comportamiento.

Dimensión desafío

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Gimenez (2007) “la organización se impone desafíos en el ambiente laboral, promoviendo los logros y objetivos en el desempeño de los trabajadores” (p. 212)

Es cuando la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, tanto dentro y fuera de la organización.

Dimensión relaciones

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007) “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares, como entre jefes y subordinados” (p. 212)

Se pone de manifiesto la ayuda en la organización a través de los grupos de amistad. Se concibe un ambiente social dentro de la organización y las relaciones sociales entre los jefes con los subordinados es un factor clave para crear un entorno de trabajo que permita la atracción, el compromiso de las personas con la organización.

Dimensión cooperación

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007) cooperación:

“Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores” (p. 213)

Los miembros perciben la existencia de las relaciones con los subordinados. Refiriéndose este sentimiento la cordialidad de la organización en un entorno social o en aquellos grupos informales. Se concibe un ambiente social dentro de la organización y las relaciones sociales entre los jefes con los subordinados es un factor clave para crear un entorno de trabajo que permita la atracción, el compromiso de las personas con la organización.

Dimensión estándares

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007) “los estándares “el énfasis y la percepción dentro de la organización a través de las normas para mejorar el rendimiento” (p. 213)

La implicancia de la percepción por parte de los supervisores en realizar investigar el desempeño de los empleados para poder obtener mayores exigencias y reconocimiento en cada uno de ellos. Esta afiliación con las alas personas en generar mayores ganancias y aprobación en la organización. Se basa a que Todas las empresas establecen estándares y procedimientos y fomentan expectativas de los partícipes. Los empleados deben saber qué rendimiento se espera de ellos. Deben saber qué hacer y qué no deben hacer para alcanzar las metas y los objetivos de rendimiento.

Dimensión conflictos

Para Litwin y Stringer (1983) citado por Tejada y Giménez (2007) los conflictos son “el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (p. 213)

Se percibe que los conflictos tienen el potencial de mejorar o deteriorar el desarrollo de la organización, estas discrepancias pueden surgir en cualquier momento, por ende debe haber un nivel de opinión alto para dar a estas diferencias que pueda ocurrir dentro de la organización.

Dimensión identidad

Para Litwin y Stringer (1983, en Tejada y Giménez, 2007) “la organización es muy importante en el ambiente laboral, a través de los objetivos que son compartidos personal que labora en la” (p. 213)

Bases teóricas de satisfacción laboral

Definición de la variable satisfacción laboral

Según Álvarez (2007) “Desarrolle actitudes que permiten tener mejor faceta en el ambiente laboral” (p. 6)

La satisfacción laboral es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005) “Los individuos en el ambiente laboral expresa sus sentimientos siendo favorable o desfavorable a través de la satisfacción propia cuenta propia por el grado de intensidad” (p. 118)

La satisfacción en el ambiente trasmite emociones, considerando estas favorables de una manera propia a través de la realización de su trabajo y desempeño en la organización.

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2002), consideran la satisfacción a través de sus emociones como componente afectivo en la conducta a través de un ambiente laboral. Se hace referencia y la satisfacción en el trabajador se mide a través de sus sentimientos, generando condiciones en relación al aspecto de la consideración en la investigación.

Tipos de satisfacción laboral

Satisfacción intrínseca

Se cuestiona los aspectos del contenido en relación a la naturaleza por el trabajo realizado (Álvarez 2007, p. 9). A continuación se mencionara los factores internos de la satisfacción:

Independencia; se realiza a través de la condición y la toma de decisión en el ámbito laboral.

Variedad: se pone en manifiesto el sentimiento que tiene el educador al impartir una actividad

Libertad de cátedra: se da a través del conocimiento y la preparación en el ámbito educacional

Línea de carreras: es el logro laboral ante las condiciones que tiene el educador en impartir sus conocimientos en las instituciones. Reconocimiento y distinciones: el educador reconoce su condición laboral mediante el reconocimiento a través de los premios.

Satisfacción extrínseca

Los trabajos son relacionados con la parte psicológica ante un ambiente físico (Álvarez 2008):

Estos factores se dan de la siguiente manera para poder medir la satisfacción interna:

Compensación económica: el educador recibe una remuneración por la labor y ejerce

Condiciones de trabajo: El educador en una condición para desempeñar su labor a través de los laboratorios o equipos suministrados por la institución

Seguridad en el puesto: el educador cuenta con un trabajo estable ante la condición laboral

Estatus: El educador hace sentir la importancia en el ámbito social y académico

Se menciona la condición laboral en poder sentir y entablar una conversación con los demás colegas

Capacitación y perfeccionamiento docente: Su conocimiento son ampliados ante la condición laboral para mejorar su especialidad en las diferentes áreas. (p. 11)

Teorías que sustentan la satisfacción laboral

Teoría de los factores higiénicos y de las motivaciones

La motivación y aquellos factores higiénicos se van desarrollando a través de los estudios versión, contando con una muestra en la investigación que se realiza sobre la satisfacción en el ámbito laboral. Estos métodos permite que se realice las entrevistas para poder aclarar a qué se debe la insatisfacción de manera grupal en la y categórica a través de su frecuencia

Los factores de satisfacción se demuestran a través de la responsabilidad y el reconocimiento asociado al trabajo, por los aspectos técnicos y las condiciones laborales para los trabajadores.

La situación referente en la organización

La satisfacción se relaciona con el contenido en el ámbito laboral a través de la designación de los puestos de trabajo y aquellos factores que motivan la realización ante las condiciones laborales.

El modelo de las características de la función

Según Hackman y Oldham (1982) citado por Ollarves (2004), “la satisfacción en el trabajo resulta de las características del trabajo que el individuo ejecuta” (p. 264). Se debe de considerar las formas laborales y las actitudes de autonomía en función de aquellas tareas que se van ejecutando dentro de la organización para poder desarrollar los criterios por parte de los autores.

Estos modelos se caracteriza a través de las funciones que desempeñan los autores (1977), citado por Ollarves (2004), “Tareas que los individuos son motivados a través de recompensas para mejorar el desempeño en la organización” (p. 265)

Se ha podido observar identificar la variedad de actitudes a través de una guía que se haga por parte de los individuos a través del estados por los, formación profesional en el cual realiza sus labores, teniendo que estar motivados. El trabajo se diferencia por la introducción de aquellas características centrales, que determina el sentido responsable que tiene los autores para realizar y acercarse a los resultados a través de su conocimiento.

Teoría de adaptación al trabajo

Esta adaptación en el ambiente laboral será a través del desarrollo y los acuerdos correspondientes al dinamismo en el cual el autor se adapta al trabajo.

Estas características corresponden a los atributos propios y en aquellas exigencias que son designadas a través de la necesidad y el contexto laboral de una manera individual.

Las teorías mencionan los acuerdos en el presupuesto a continuación:

Se adaptan los niveles para los acuerdos individuales entre la satisfacción que tiene el individuo con su trabajo.

La relación de la capacidad de poder competir y desempeñar mejor opción como recompensa al sistema y en las necesidades de manera individual.;

Las necesidades dependen mucho de la satisfacción y la implicancia en el resultado, a través de las recompensas impartidas según los requerimientos por parte del ámbito laboral;

La satisfacción permite tener una mejor función a través de la división por ser satisfactoria en el trabajo.

Aquellas necesidades están relacionadas a través de la medición de aquel resultado que son satisfactorios en el ámbito laboral. Los resultados y la satisfacción a través de los niveles inadecuados, estos estilos contribuyen a la organización. El trabajo se le considera aquella necesidad que es valorada a través de la recompensa, en función a su desempeño que atraviesa la persona dentro de una organización.

Teoría de la discrepancia

Atendiendo los acuerdos de la discrepancia y la satisfacción ámbito laboral, estas necesidades y una congruencia de valores y que pueden alcanzar el desempeño a través de sus funciones.

Locke (1977), citado por Ollarves (2004), “Las dimensiones las dimensiones representa el proceso de las labores de trabajo y su relevancia” (p. 266)

Las dimensiones en el ámbito laboral a bordo caracteres inherentes por el trabajo realizado. Esta relación con los efectos y la localización de aquellas experiencias son consideradas por su importancia, el desempeño que tienen el

individuo y que a su vez deriva de la satisfacción laboral ante la ambición del nivel de ate alcanzar sus expectativas.

Es influenciado a través del nivel de percepción en los valores que tiene el individuo a través de la intensidad laboral y afectiva de satisfacción (Peiró y Prieto, 1997, citado por Ollarves (2004, p. 266)

A través la importancia y la discrepancia en las dimensiones psicológicas, se puede realizar una comparación del entorno laboral y las dimensiones en el trabajo.

Modelo de satisfacción de facetas

Lawler (1975) citado por Ollarves (2004) “considera que la satisfacción, por la discrepancia que percibe los individuos a través de la comparación en el proceso interpersonal o interpersonal mediante la comparación”. (p. 268)

Estos acuerdos son acreditados a través de las contribuciones en relación aquellos resultados que se obtienen de manera referente con los individuos a través de su identificación. La percepción en el ámbito laboral por parte de los individuos, se da a través de los resultados y contribución que se percibe con las características individuales y que resulta a través de las experiencias, competencia y la antigüedad que tiene el trabajador.

Teoría del grupo de referencia social

El individuo hace referencia a las características en un entorno global para poder enfrentar cualquier inconveniente en el mundo que le rodea, contribuyendo a formular su realidad y a mencionar la explicación de su percepción.

Según Korman (1978), citado por Ollarves (2004), “las características del trabajo, al ser compatibles con esas normas y deseos, facilitan el desarrollo de actitudes más favorables con relación al trabajo y, consecuentemente, contribuyen a la satisfacción en el trabajo” (p. 268)

Teoría del procesamiento social de información

Salancik & Pfeffer, (1977) citados por Ollarves (2004), “tanto la información que el individuo percibe, proveniente de su ambiente de pertenencia, así como el proceso de influencia social, moldean el núcleo que desencadena el proceso de formación de actitudes y la emergencia de las necesidades individuales” (p. 269)

Los comportamientos y actitudes de los individuos a través del contexto social y las vivencias presentes o pasadas.

Las necesidades y actitudes dependen mucho de los siguientes factores a mencionar Salancik y Pfeffer (1979) citado por Ollarves (2004):

Las percepciones individuales y la evaluación afectiva de la situación de trabajo; b) el contexto social que ofrece información sobre las actitudes consideradas adecuadas; c) la percepción que el individuo tiene acerca de las razones que lo conducirán a manifestar determinados comportamientos en el pasado, basada en la atribución causal (p. 270)

Se ha considerado que la satisfacción proviene del proceso social ante el producto o fenómeno de origen.

Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo

Dicho modelo percibe la satisfacción Bruggemann y Ulich, (1975), citado por Ollarves (2004) “la dinámica de la satisfacción y las características de trabajo”. El proceso de satisfacción en el ámbito laboral según la situación y de interacción de los individuos ante el poder que se otorga para poder mejorar el control ante alguna situación laboral. (p. 271)

Dimensiones de la satisfacción laboral

Locke (1976), citado por Gil, (2010) “la intención de poder identificar cuáles son los elementos, agentes ocurrentes a través de la clasificación y su categoría” (p. 46)

Satisfacción en el trabajo

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008) el “Interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, cantidad de trabajo, posibilidades de éxito o el control sobre los métodos” (p. 49)

Robbins (2005), “señala que dentro de estos factores, se resaltan, según estudios, las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado” (p. 21)

De las oportunidades que tienen los trabajadores analizando trabajo a través de sus habilidades, estas son retroalimentar a través de expansión vertical y el incremento de su libertad, efectuando tareas de suma importancia y que le permitirán tener en el día a día retos, permitiendo mejorar la sensación y la frustración en el entorno laboral.

Satisfacción con el salario

Según Locke (1976) citado por Gil (2008) “la valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución” (p. 49)

Al respecto Robbins (2005) “Los salarios y los incentivos que perciben los trabajadores, hay una en mantener la relación con la organización como fuerza de empuje a su labor” (p. 22)

Los estudios demuestran la insatisfacción que perciben los trabajadores en un ambiente que engloba pesadez y no permite el trabajador mejore su desempeño, se inicia desde la percepción de su salario.

Satisfacción con las promociones

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008) “oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción” (p. 49)

Al respecto Robbins (2005) afirma que:

Las oportunidades que se da a través de los ascensos, permite incrementar el estatus del individuo, a través de una política que percibe de una manera libre y justa la satisfacción a través del conocimiento de las oportunidades que será en el ambiente laboral (p. 23)

La producción se ve atacada por la falta de satisfacción y el deterioro en la calidad por su importancia en el desempeño de trabajo dentro de la empresa para poder mejorar el desempeño dentro de la organización. Es inclinación por parte de los trabajadores han permitido superar a través de la ayuda los deberes y experiencias vivas según el puesto en el que se desenvuelve.

Satisfacción con el reconocimiento

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008) “elogiando las críticas de su labor mediante la percepción del individuo” (p. 50)

Al respecto Robbins (2005), afirma que:

Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración (p. 22)

La confianza será a través de las necesidades que tiene el individuo en poder obtener una satisfacción, a través de su capacidad y del valor para poder provocar una dependencia para poder ejecutar actividades compensatorias en la organización.

Satisfacción con los beneficios

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008) afirma que son “Tales como pensiones, seguros médicos y vacaciones” (p. 50)

Al respecto Robbins (2005) “Estos beneficios permite tener una buena administración a través de la fuerza productiva y de los beneficios otorgados, siendo necesario para poder mejorar el reclutamiento de los trabajadores” (p. 23)

La satisfacción permite encontrar un punto de equilibrio en las competencias y a su vez son beneficiosas porque constituyen un gran recurso humano, permitiendo tener beneficios económicos y psicológico ante la asignación de las instancias impartidas por empresa.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Según Locke (1976) citado por Gil (2008) recalca “a través de la satisfacción generada por la labor que desempeña y recompensada por descansos dentro de la organización” (p. 52).

Al respecto Robbins (2005) afirmo:

Implica la actividad que genera la de proteger la salud y el cuidado ante estos ambientes donde se ejecuta y ejercen las labores de trabajo, mediante la jornadas con los tiempos extra ante las condiciones sociales dentro de la organización) (p. 25)

Es muy importante que las condiciones se ven para poder desarrollar la las tareas visuales que son muy importante para que no sea afectada la vista de los trabajadores y que no desborde el nerviosismo, determinando así una mejor exposición de las frecuencias de sonido ante la intensidad de los ritmos. El desarrollo del ambiente laboral por parte de los individuos dentro de la organización se dan a través del cumplimiento de aquellas condiciones físicas que se van desarrollando en aquellos espacios que permitan mejorar el ambiente

laboral de las personas, facilitando el bienestar personal en aquellas horas de trabajo para no puede repercutir en su calidad de vida .

Satisfacción con la supervisión

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008), “la técnica hace referencia a la supervisión de los trabajadores” (p. 52)

Las organizaciones por naturaleza emplean factores de satisfacción, que determina la continuación laboral y que asumen las ventajas sostenibles en base a aquellas prácticas.

Satisfacción con los compañeros

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008): “apoyo a la comunicación y a la competencia” (p. 52)

La interacción frecuente de los trabajadores, tomando la medida de satisfacción laboral en relación al trabajo y sus compañeros.

Satisfacción con la compañía y la dirección

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008), “los aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización” (p. 54)

El apoyo y respeto a los superiores es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización. Para medir el nivel de satisfacción que produce el apoyo y respeto a los superiores, se tomó como referencia los siguientes indicadores: Disposición a seguir con las instrucciones del supervisor, acatamiento de las decisiones de la alta gerencia, conocimiento del supervisor con respecto a su trabajo.

1.3. Justificación

La presente investigación nos permitirá conocer a profundidad la problemática de clima organizacional el cual posibilitará reajustar y plantear políticas de acciones concretas, orientadas a mejorar las variables que influyen en la satisfacción laboral de los docentes de las diferentes Institución Educativa de la red 06 de la UGEL 06 Ate Vitarte y otras con características similares. Que beneficiara a la comunidad en el ámbito educacional, creando las mejoras del entorno en poder brindar un mejor servicio colectivo, justificando y proponiendo las causas de incentivo a través de las necesidades de los trabajadores.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación cobra una importancia significativa se propuso consolidar propuestas a través del clima organizacional satisfacción. Dentro de este marco, la lectura involucra un gran número de habilidades generales que no deben ser ignoradas en ningún análisis serio sobre el tema. Es un instrumento indispensable para el desarrollo del ser humano por ser un medio de información, conocimiento e integración, además de servir como vía para adquirir valores que ayuden a forjar un funcionamiento adecuado de la sociedad. Con esto se deduce que el desarrollo de un clima organizacional es fundamental en nuestros tiempos toda vez que permite el desarrollo y avance institucional.

Justificación práctica

El clima organizacional dentro de una institución educativa es importante, toda vez que su generación óptima permitirá que los agentes educativos desarrollen sus funciones a plenitud, donde la comunicación sea horizontal, exista un buen trato, así como estímulos y consecuentemente el servicio que brinda dicha institución será de calidad. Con la finalidad de poder comprobar el estudio que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. De manera que la investigación nos va a proponer soluciones prácticas mejorando el desempeño personal a través del clima en la organización involucrado en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes pueda ejercer su labor con eficiencia y eficacia.

Justificación metodológica

Las técnicas y los métodos utilizados en investigación determinan el rigor científico, facilitando la descripción de las variables para poder validar los instrumentos que serán utilizados en aquellas investigaciones en el futuro.

1.4. Problema

Se recurre al término 'organizacional' como adjetivo calificativo de cualquier tipo de elemento o situación relacionada con las organizaciones de diversos tipos. Es posible utilizar esta palabra en infinitas situaciones o para numerosos fenómenos, pudiendo variar de una organización a otra y adquiriendo diferentes significados en cada caso. Una organización es una creación social que implica la reunión de diversos individuos que deben ser, en la mayoría de los casos, superiores a uno. Normalmente, una organización se establece con un fin y un objetivo definido; por lo cual, debe concentrar sus esfuerzos y recursos, tanto sea un objetivo lucrativo o solidario. La organización también supone que sus integrantes comparten elementos en común y que están reunidos de tal manera por intereses similares o porque todos ellos trabajan en pos de la obtención del mismo resultado.

Organizacional: Es todo lo concerniente a la organización. En otras palabras El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que hoy denominamos Clima Organizacional.

El problema planteado según la percepción observada es sobre el clima organizacional este se refiere a las percepciones compartidas entre los miembros de una organización acerca de las propiedades medibles del entorno del trabajo como: las políticas, las prácticas, los procedimientos y el estilo de supervisión, la calidad de capacitación y las relaciones laborales las cuales influye en el comportamiento de los trabajadores. El clima organizacional constituye un problema porque los centros educativos no se organizan y por lo tanto no llevamos bien las acciones de satisfacción laboral.

A nivel Internacional: En América latina, lo reportado por Martínez (2006 p.2) el clima organizacional es una variable que se ha venido estudiando desde hace mucho tiempo, como indicador fundamental para contribuir al mejoramiento de los aspectos económicos, sociales, culturales y educativos de las instituciones.

Se ha establecido según el estudio realizado en dichos establecimientos, que la comunicación es muy importante, en la diferentes áreas por las incidencias están consideradas como inconvenientes en el desarrollo suscitados en el país de Colombia, y Chile por la falta de expresión y el reconocimiento inmediato por parte de sus colaboradores por tener un alto nivel de frecuencia ante este problema. Las empresas en relación a los equipos de trabajo se enmarca deficiencias tecnológicas, que son de suma preocupación en las organizaciones, teniendo un porcentaje alto ante estas directivas que presenta la dificultad por el cual se está concluyendo de una carencia de canales por parte de los colaboradores es no resolver dichas dudas.

A nivel Nacional: el término en la actualidad en nuestro país se da a través de su relevancia en el cual se tiene que tomar conciencia de poder alcanzar un mejor servicio de calidad para poder alcanzar los objetivos dentro de la institución.

Se hace mención en aquellas instituciones pertenecientes al distrito de Ate Vitarte en el año 2015, el problema es aún mayor, ya que además de que existe la falta de compromiso de los agentes educativos, se incluye la inestabilidad de los funcionarios por los continuos cambios que se producen, los cuales agudizan el problema, toda vez que no respetan los lineamientos educativos establecidos, incluyendo otros que según ellos son los mejores; lo cual finalmente va generar un caos en la gestión, debilitando la autonomía de las instituciones educativas.

En investigaciones realizadas anteriormente, se observa que al tratar el tema de cultura y clima institucional, para determinarlos, se suele estudiar solamente aspectos internos de la institución sin mencionar como estos procesos repercuten e influyen en los beneficiarios directos del servicio que se brinda; Al no incluir en el estudio el aspecto externo de la organización se crea un vacío en los resultados

que dificulta comprender el verdadero valor del estudio del clima y la cultura organizacional, ya que lo que deseamos obtener es una radiografía del aquí y ahora, para compararla con el allá y sólo entonces, obtener una visión completa del futuro posible de la institución.

Por último resulta necesario señalar que el presente trabajo servirá de orientación para futuras investigaciones, que al igual que éste buscará dirigir su accionar hacia el bienestar no solo de los trabajadores de la institución sino sobre todo darle la oportunidad a muchas personas de obtener una atención de calidad con un valor agregado que colabore al sentir de las personas cuya visión presenta diversos problemas. De ello que el presente trabajo pretende responder y aportar información a la comunidad educativa en relación ¿Cuál será la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la red 06 de la UGEL N° 06?

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desafíos y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cooperación relaciones y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate – Vitarte?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 8

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión conflicto y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

Problema específico 9

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral en los docentes de las I.E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específicos**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión Recompensa y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión desafíos y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la dimensión de relaciones y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Hipótesis específica 6

Existe relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Hipótesis específica 7

Existe relación entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Hipótesis específica 8

Existe relación entre la dimensión conflicto y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Hipótesis específica 9

Existe relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión desafíos y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 7

Determinar la relación que existe entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 8

Determinar la relación que existe entre la dimensión conflicto y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Objetivo específico 9

Determinar la relación que existe entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Palma (2004) “el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p. 15).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Álvarez (2007) “las actitudes de los individuos a través del ambiente laboral donde se desempeña en las diferentes facetas” (p. 6).

2.1.2. Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

En la variable clima organizacional, encontramos nueve dimensiones: la primera dimensión denominada estructura que consta de 4 indicadores, los cuales contienen 14 ítems; la segunda dimensión denominada responsabilidad que consta de 5 indicadores, los cuales contienen 11 ítems; la tercera dimensión denominada recompensa que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 8 ítems; la cuarta dimensión denominada desafío que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 3 ítems; la quinta dimensión denominada relaciones que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 5 ítems; la sexta dimensión denominada cooperación que consta de 4 indicadores, los cuales contienen 10 ítems; la séptima dimensión denominada estándares que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 9 ítems; la octava dimensión denominada conflictos que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 6 ítems; la novena dimensión llamada identidad contiene 2 indicadores y los cuales tiene 5 ítems. Que serán medidas a través de la escala ordinal

Variable 2: Satisfacción Laboral

La dimensión satisfacción por el trabajo conformado por 4 indicadores a su vez contiene 10 ítems; la dimensión número dos denominado satisfacción por el salario que contiene 2 indicadores y contiene 5 ítems. La dimensión número tres llamada satisfacción por las promociones compuesta por 2 indicadores y 5 ítems, como la dimensión número cuatro denominada satisfacción por el reconocimiento conformada por tres indicadores y con 7 ítems, y la dimensión cinco denominada satisfacción con los beneficios conformada con tres indicadores y 8 ítems, así como también la dimensión 6 con satisfacción con las condiciones de trabajo compuesta por 2 indicadores y esta a su vez tiene 5 ítems del mismo modo la dimensión 7 conformada por la satisfacción con la supervisión tiene tres indicadores y 7 ítems, Así podríamos decir que la dimensión 8 llamada satisfacción con los compañeros que tiene dos indicadores y 8 ítems y para finalizar con este cuestionario tenemos la dimensión número 9 llamada satisfacción con la compañía y la dirección con dos indicadores y 6 ítems. Todos medidos a través de la escala ordinal

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Indicadores		Ítems	Escala y valores	Niveles Intervalos
Estructura	Estructura organizacional	1-7		
	Conformación comisiones			
	Estructura funcional			
	Relación entre niveles jerárquicos			
Responsabilidad	Autonomía y toma de decisiones	8-15		
	Tipo de supervisión que ejerce			
	Responsabilidad y obligaciones			
	Desafíos en su trabajo			
	Compromisos asumidos			
Recompensa	Reconocimiento laboral	16-24	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bueno Regular Malo
	Salario justo			
	Esfuerzo y dedicación			
Desafíos	Aceptación de riesgos	25-32		
	Objetivos propuestos			
	Clima competitivo			
Relacione	Respeto interpersonal	31-40		
	Buen trato y cooperación			
	Estrés y acoso laboral			
Cooperación	Cooperación en el trabajo	41-47		
	Espíritu de trabajo en equipo			
	Objetivos comunes			
	Apoyo oportuno			
Estándares	Establecer parámetro o patrón	48-55		

Conflicto	Estándares fijados	
	Justicia y equidad	
	El conflicto	
	Relación con el trabajo	56-63
Identidad	Relación con jefes o superiores	
	Sentido de pertenencia	
	Esfuerzos	64-71

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles Intervalos
Satisfacción por el trabajo		Interés por el trabajo	1-8		
		Dificultad en el trabajo			
		Vocación laboral			
		Experiencia laboral			
Satisfacción por el salario		Salario adecuado	9-13		
		Salario satisface sus necesidades			
Satisfacción con las promociones		Oportunidades de trabajo	14-18		
		Oportunidades de formación			
Satisfacción en el reconocimiento		Formas de reconocimiento	19-25		
		Reconocimiento social			
		Reconocimiento equitativo			
Satisfacción con los beneficios		Pensión adecuada	26-31	Si (3)	Alta
		Vacaciones dadas		No (2)	Moderada
		Prestación de servicios médicos		Poco (1)	Baja
Satisfacción con las condiciones de trabajo		Ambiente en que trabajas	32-35		
		Horario de trabajo			
Satisfacción con la supervisión		Estilo de supervisión	36-42		
		Esfuerzos por los empleados			
		Selección y capacitación			
Satisfacción con los compañeros		Relación de trabajadores	43-49		
		Apoyo en el trabajo			
		La comunicación			
Satisfacción con la compañía y la dirección		Política de la Institución educativa	50-55		
		Beneficios y salarios dentro de la Institución educativa			

Fuente:

Elaboración

propia.

2.3. Metodología

Las características se determinan a través del estudio de los objetivos en la investigación de una manera empírica:

Método de medición directa: Permite tener a través de los indicadores las propiedades cuantitativas planteadas en las variables

El Método de observación científica: Los procesos y programas conduce a las cualidades que tienen las variables a través de la observación sin

Métodos lógicos: Permitiendo mejorar la producción a través de la función de análisis y de inducción en el sistema.

Hipotético-deductivo: Aplicando propuestas conjuntas en relación a la causa y efecto de la investigación.

Porque parte de aquellas muestras evaluadas que establece la muestra en el que ha sido designada.

2.4. Tipos de investigación

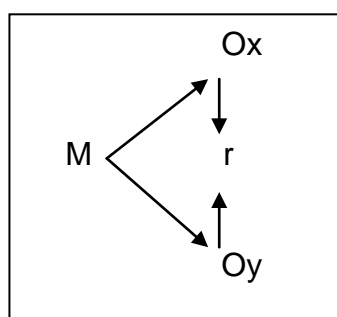
El tipo de investigación es sustantiva pues intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a “describir y explicar” lo cual, en cierta forma lo “encamina hacia la investigación básica o pura” (Sánchez y Reyes, 2002, p. 18-19) haciendo valida la observación siguiente. Todas las investigaciones básicas pueden ser sustantivas, pero no todas las investigaciones sustantivas necesariamente son básicas (p. 21) como quiera que se plantea dos opciones, la descriptiva y la explicativa como niveles (p 19) de la investigación sustantiva y en vista de tener un marco hipotético expresado en un modelo referido a una variable latente, la caracterización se aproxima a la explicación aunque es conveniente destacar tanto la investigación descriptiva como la

explicativa están estrechamente ligadas, ya que no se puede explicar un fenómeno si antes no conocemos sus características” (p. 20).

2.5. Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se realizó el análisis a través del diseño no experimental: “Realizó la manipulación para poder obtener los fenómenos de una manera natural en el análisis de la investigación” (p. 85).

Es un estudio no-experimental de carácter correlacional, por que mide el grado de relación que existe entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral. También nos permite conocer el comportamiento de variable con la que se está relacionando. El esquema del diseño no experimental, descriptivo correlacional seguido fue: El diseño responde al siguiente esquema:



Denotación

- M = Muestra de Investigación (Docentes)
 Ox = Variable 1: (Clima Organizacional)
 Oy = Variable 2: (Satisfacción Laboral)
 r = Relación entre variables (coeficiente de correlación)

2.6. Población, muestra y muestreo

La Población

Arias (2006) como “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). Es

decir, se utilizó un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

La Población es en esencia según Arias (2006, p 81) un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. La población en nuestra investigación estuvo constituida por 170 perteneciente a la institución, a través de los docentes que trabajan, detallando en el siguiente tabla.

Tabla 3

Distribución de la Población según de los docentes de la red N° 06 Ugel 06.

I.E. N°	Docentes
Mixto Huaycán Secundaria	48
N° 1213 Primaria Secundaria	30
CETPRO Huaycán	15
N° 162 Inicial -Jardín	12
N° 167 "Las Piedritas " Inicial -Jardín	15
N° 164 Inicial -Jardín	22
N° 1237	45
Total	179

La muestra

Sea utilizado para la búsqueda de la muestra Carrasco, (2009) “La probabilidad por parte de la muestra que integran de manera aleatoria la obtención de características mediante las variables” (p. 241).

Para determinar el tamaño representativo de la muestra aplicamos la siguiente fórmula probabilística, obtenida de Carrasco (2009, p. 242):

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Por lo tanto:

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(179)}{(0.05)^2(126 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 122$$

$$Muestra\ proporcional = \frac{n}{N} = \frac{122}{179} = 0.681$$

Tabla 4

Muestra proporcional

I.E. N°	Docentes	Muestra docentes
Mixto Huaycán Secundaria	48	34
N° 1213 Secundaria	21	14
CETPRO Huaycán CETPRO	15	10
N° 162 Inicial -Jardín	12	8
N° 167 "Las Piedritas " Inicial -Jardín	15	10
N° 164 Inicial -Jardín	22	15
N° 1237	45	31
Total	179	122

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Son procedimientos o actividades realizadas con el propósito de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos de una investigación. Se refiere al cómo recoger los datos.

Encuesta

La encuesta es la técnica representante más destacada del método cuantitativo.

Instrumento

Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información.

Cuestionario

El cuestionario es el instrumento de medida que permite obtener información clara y precisa, a través de una forma impresa que incluye una serie de preguntas, relativas a un asunto determinado. Por lo tanto podemos resumir en lo siguiente:

Se utilizó la siguiente *técnica encuesta*, La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

Rogers, (2013, p.2). Una definición sencilla de qué es una encuesta es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El instrumento que estamos utilizando es el cuestionario. Conjunto de cuestiones o preguntas que deben ser contestadas en un examen, prueba, test, encuesta, etc. "el encuestado manifiesta su opinión a través del cuestionario elaborado por el centro"

El Clauser (2007, p. 440.) refiere: El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario De Clima Organizacional

Autora: Maria Isabel Cruz Condor

Adaptado

Significación: En la variable clima organizacional, encontramos nueve dimensiones: En la variable clima organizacional, encontramos nueve dimensiones: la primera dimensión denominada estructura que consta de 4

indicadores, los cuales contienen 14 ítems; la segunda dimensión denominada responsabilidad que consta de 5 indicadores, los cuales contienen 12 ítems; la tercera dimensión denominada recompensa que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 9 ítems; la cuarta dimensión denominada desafío que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 5 ítems; la quinta dimensión denominada relaciones que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 6 ítems; la sexta dimensión denominada cooperación que consta de 4 indicadores, los cuales contienen 10 ítems; la séptima dimensión denominada estándares que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 9 ítems; la octava dimensión denominada conflictos que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 6 ítems; la novena dimensión llamada identidad contiene 2 indicadores y los cuales tiene 5 ítems

Administración: Colectiva.

Duración: Su aplicación completa suele durar 30 minutos aproximadamente

Aplicación: El ámbito propio de aplicación, del distrito de Ate, docentes obligatorio.

Puntuación: La puntuación que se ha asignado al instrumento corresponde a una escala ordinal, cuyos valores son: siempre=4, casi siempre=3, a veces= 2, casi nunca=2 y nunca=1

Tipificación: Se han elaborado baremos para cada una de las escalas con 122 docentes

Tabla 5

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Malo / Bajo	Regular / Moderado	Bueno / Alto
Satisfacción laboral	<= 13	14 - 16	17+
Satisfacción por el trabajo	<= 18	19 - 20	21+
Satisfacción por el salario	<= 10	11 - 12	13+
Satisfacción con las promociones	<= 10	11 - 12	13+
Satisfacción en el reconocimiento	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con los beneficios	<= 11	12 - 15	16+
Satisfacción con las condiciones de trabajo	<= 7	8 - 10	11+
Satisfacción con la supervisión	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con los compañeros	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con la compañía y la dirección	<= 11	12 - 15	16+

Fuente: Base de datos.

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario de la satisfacción laboral

Test de Satisfacción laboral

Autora: María Isabel Cruz Condor

Adaptado por:

Significación: Se trata de 9 dimensiones que recoja la opinión de los docentes estos son: La dimensión satisfacción por el trabajo conformado por 4 indicadores a su vez contiene 10 ítems; La dimensión número dos denominado satisfacción por el salario que contiene 2 indicadores y contiene 5 ítems. La dimensión número tres llamada satisfacción por las promociones compuesta por 2 indicadores y 5 ítems, como la dimensión número cuatro denominada satisfacción por el reconocimiento conformada por tres indicadores y con 7 ítems, y la dimensión cinco denominada satisfacción con los beneficios conformada con tres indicadores y 8 ítems, así como también la dimensión 6 con satisfacción con las condiciones de trabajo compuesta por 2 indicadores y esta a su vez tiene 5 ítems del mismo modo la dimensión 7 conformada por la satisfacción con la supervisión tiene tres indicadores y 7 ítems, Así podríamos decir que la dimensión 8 llamada satisfacción con los compañeros que tiene dos indicadores y 8 ítems y para finalizar con este cuestionario tenemos la dimensión número 9 llamada satisfacción con la compañía y la dirección con dos indicadores y 6 ítems.

Tabla 6

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Malo / Bajo	Regular / Moderado	Bueno / Alto
Satisfacción laboral	<= 13	14 - 16	17+
Satisfacción por el trabajo	<= 18	19 - 20	21+
Satisfacción por el salario	<= 10	11 - 12	13+
Satisfacción con las promociones	<= 10	11 - 12	13+
Satisfacción en el reconocimiento	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con los beneficios	<= 11	12 - 15	16+
Satisfacción con las condiciones de trabajo	<= 7	8 - 10	11+
Satisfacción con la supervisión	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con los compañeros	<= 15	16 - 17	18+
Satisfacción con la compañía y la dirección	<= 11	12 - 15	16+

Fuente: Base de datos.

Obteniendo a través de los ítem la clasificación cualitativa en el corte según los datos originales entre un 51% y 66%.

Validación y confiabilidad de instrumentos

La validez de instrumento se hizo a través de juicios de expertos con la finalidad de saber cómo esta las dimensiones, indicadores e ítems.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) manifestaron “Es el grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir”. (p. 201) La confiabilidad Para Quero (2010, p. 67). El propósito es de poder generar el nivel de confianza estimada por su homogeneidad y expresada por eso los coeficientes de correlación ante esta consistencia interna, propuesto por Lee J. Crombach (1917-20021) en el año 1952.

Según (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M., 2010, p. 200).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.945	71
Clima organizacional	0.858	55

Fuente: Base de datos

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos

A través del análisis dispuesto por el programa se ha podido determinar las respectivas en la tabla de contingencia, figuras, haciendo uso de burbujas por ser variables cuantitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, asimismo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

Estructura del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	49	40%
Regular	28	23%
Bueno	45	37%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

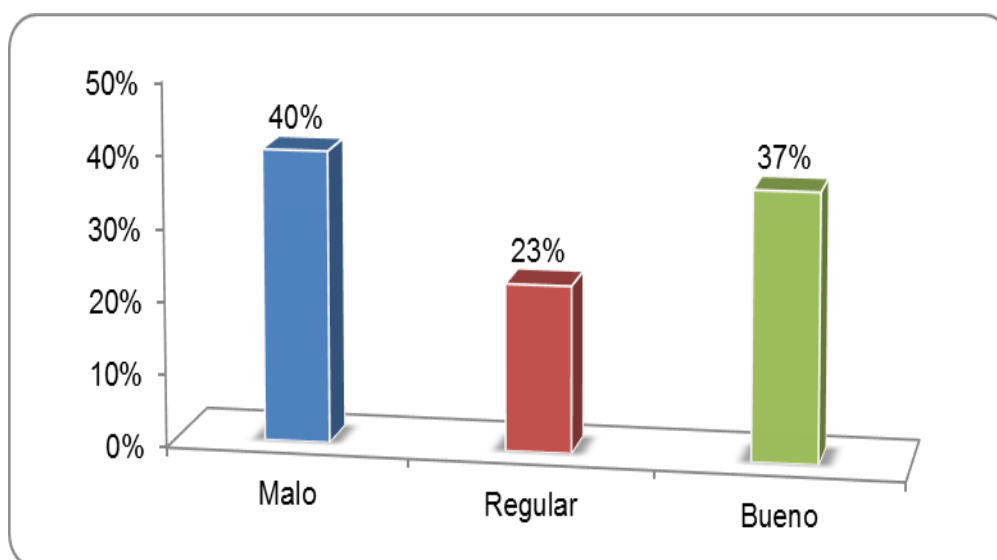


Figura 1. Estructura del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 8 y figura 1, se observa que el 40% (49) de los docentes consideran mala la estructura del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 23% (28) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 9

Responsabilidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	31%
Regular	7	6%
Bueno	77	63%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

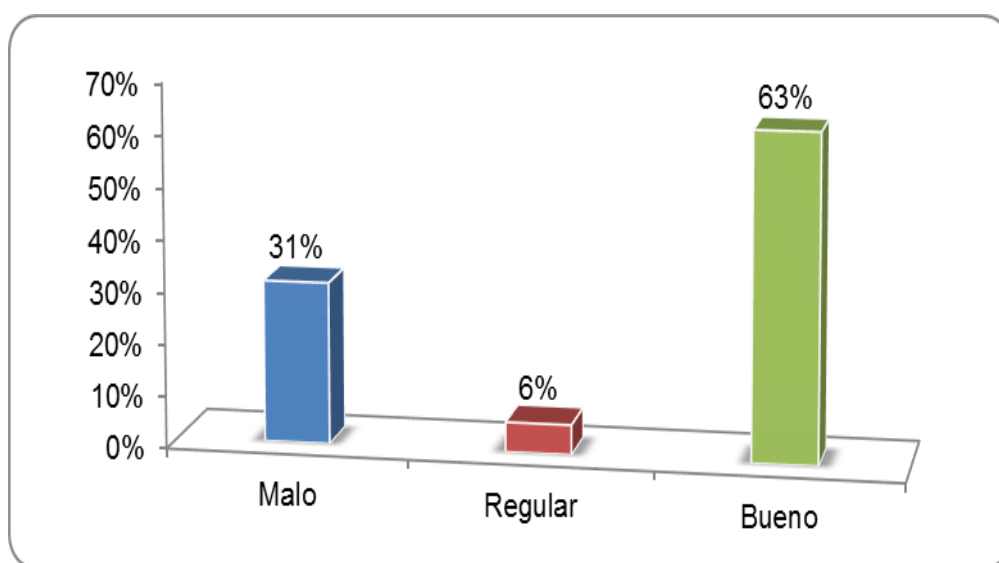


Figura 2. Responsabilidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 9 y figura 2, se observa que el 63% (77) de los docentes consideran buena la responsabilidad del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 6% (7) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 10

Recompensa del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	34	28%
Regular	61	50%
Bueno	27	22%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

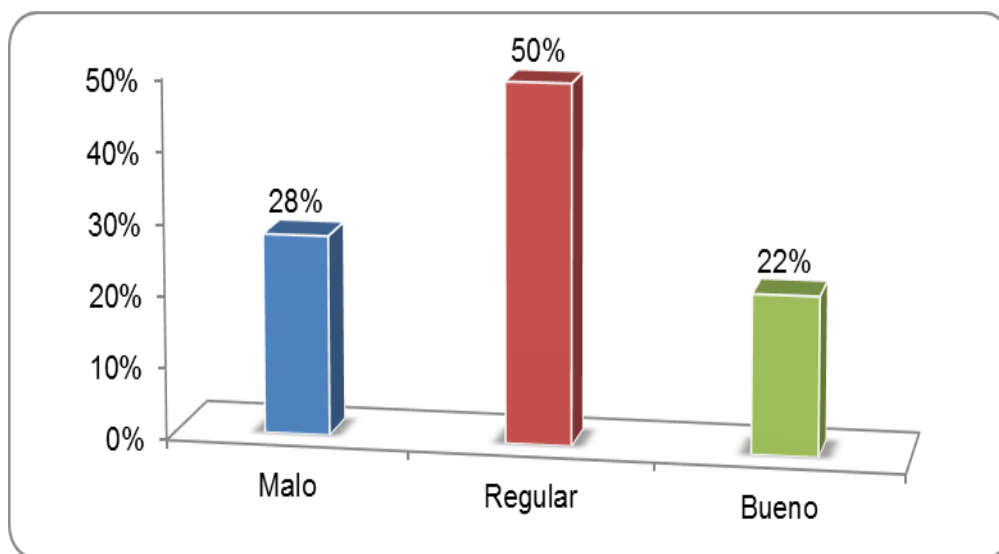


Figura 3. Recompensa del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 10y figura 3, se observa que el 50% (61) de los docentes consideran buena la recompensa del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 22% (27) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 11

Desafío del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	20%
Regular	25	20%
Bueno	73	60%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

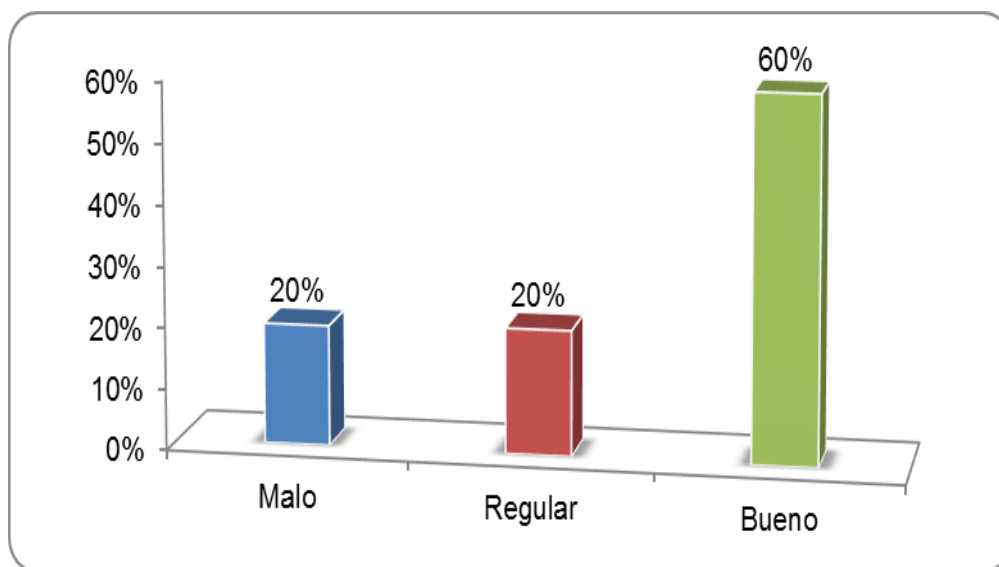


Figura 4. Desafío del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 11 y figura 4, se observa que el 60% (73) de los docentes consideran buena el desafío del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 20% (24) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 12

Relaciones del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	20%
Regular	15	12%
Bueno	82	67%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

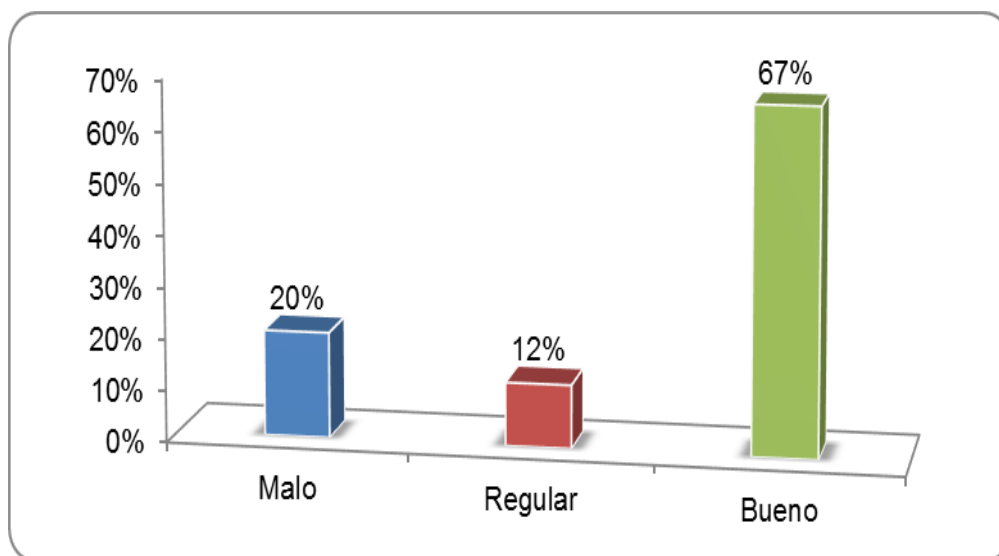


Figura 5. Relaciones del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 12 y figura 5, se observa que el 67% (82) de los docentes consideran buena las relaciones del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 12% (15) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 13

Cooperación del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	31%
Regular	23	19%
Bueno	61	50%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

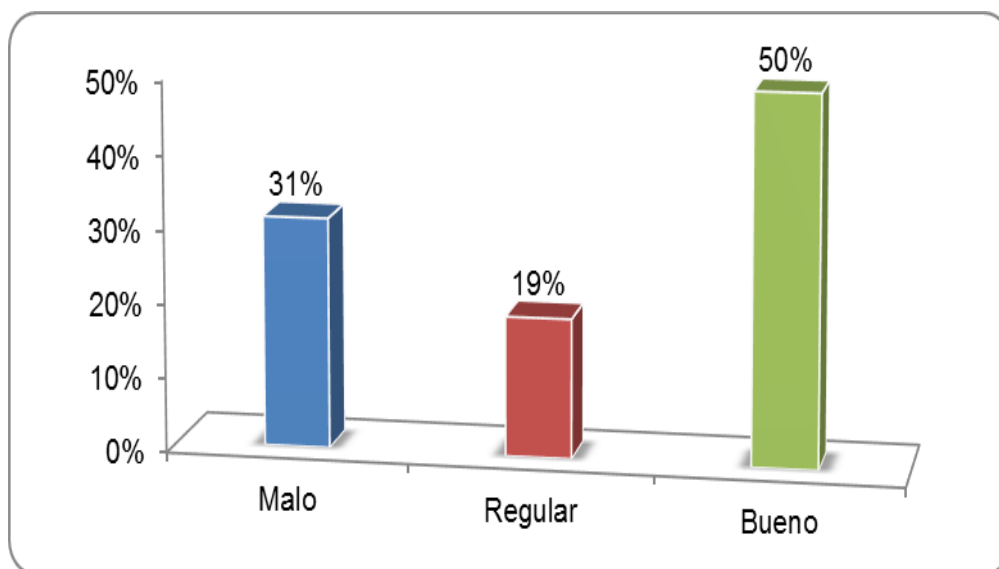


Figura 6. Cooperación del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 13 y figura 6, se observa que el 50% (61) de los docentes consideran buena la coordinación del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 19% (23) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 14

Estándares del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	41	34%
Regular	29	24%
Bueno	52	43%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

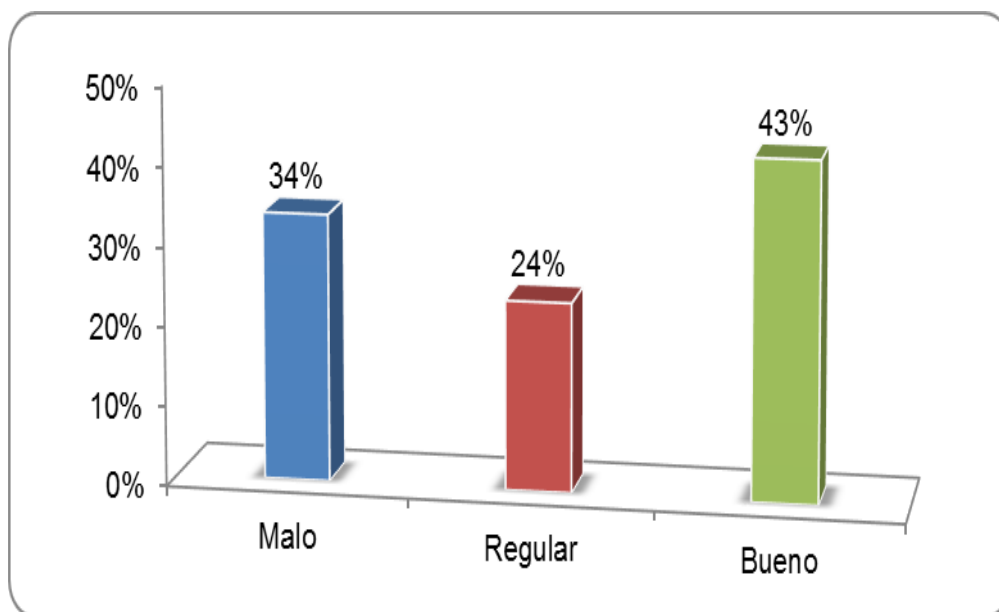


Figura 7. Estándares del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 14 y figura 7, se observa que el 43% (52) de los docentes consideran buena los estándares del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 24% (29) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 15

Conflicto del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	54	44%
Regular	42	34%
Bueno	26	21%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

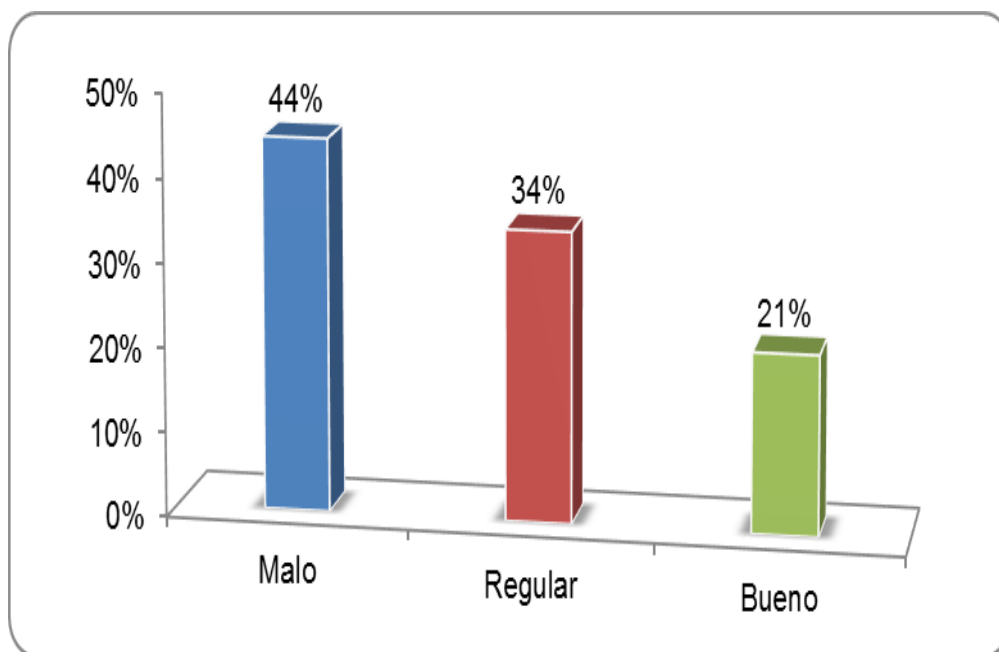


Figura 8. Conflicto del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 8, se observa que el 44% (54) de los docentes consideran mala los conflictos del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 21% (26) de los mismos lo consideran bueno.

Tabla 16

Identidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	25%
Regular	14	11%
Bueno	78	64%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

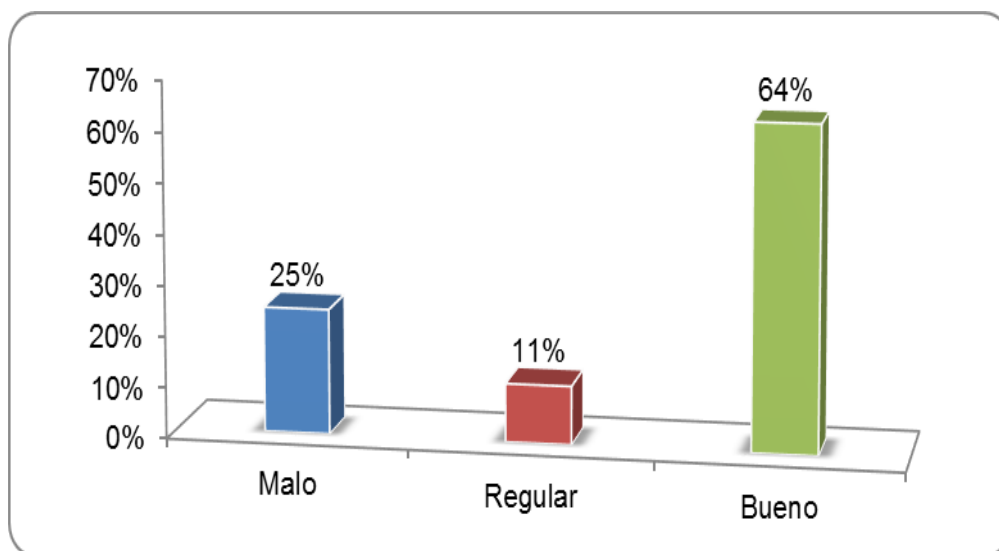


Figura 9. Identidad del clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 16 y figura 9, se observa que el 64% (78) de los docentes consideran buena la identidad del clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 11% (14) de los mismos lo consideran regular.

Tabla 17

Clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	34	28%
Regular	41	34%
Bueno	47	39%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

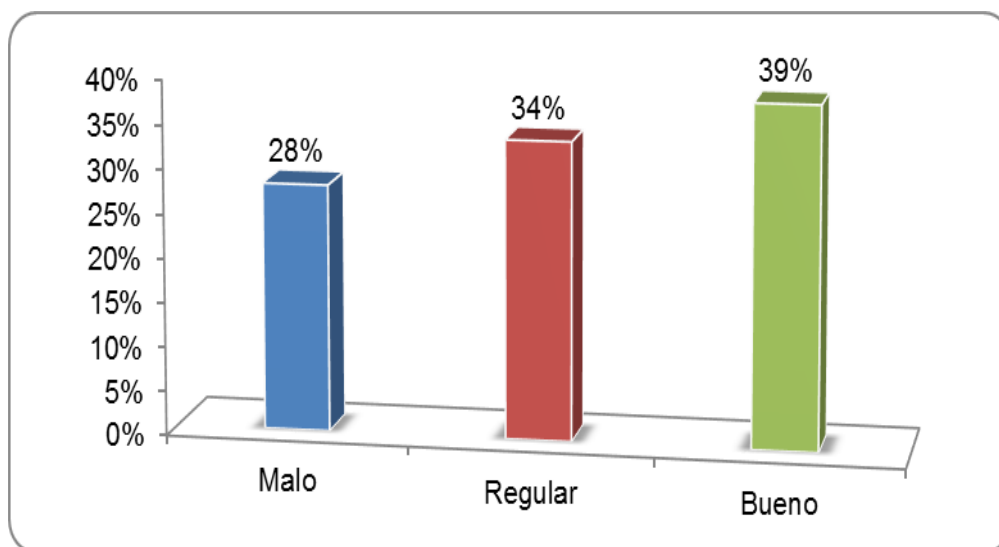


Figura 10. Clima organizacional según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

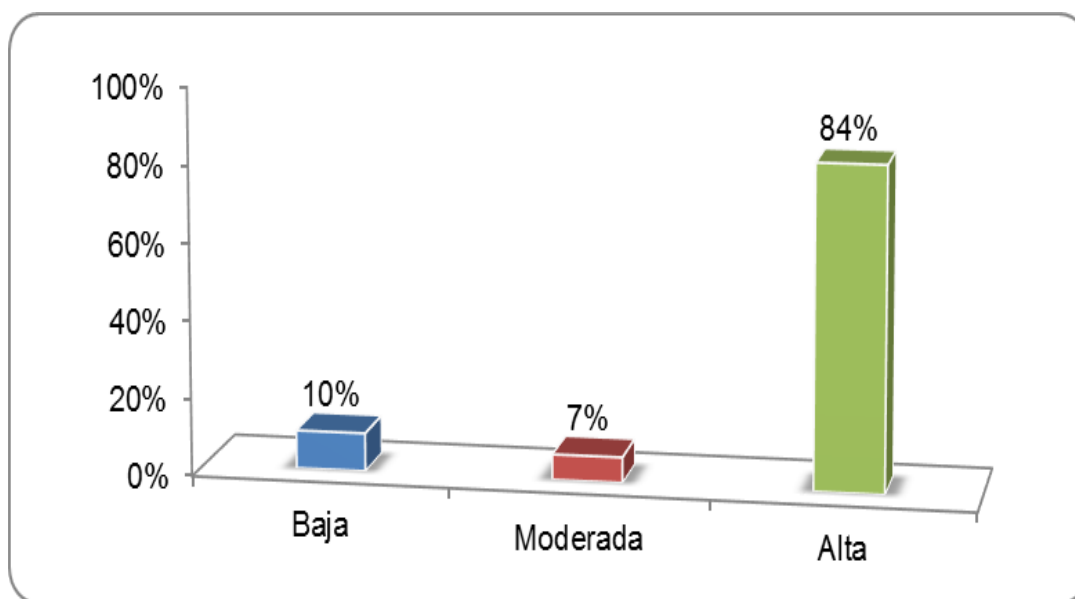
De la tabla 17 y figura 10, se observa que el 39% (47) de los docentes consideran bueno el clima organizacional en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 28% (34) de los mismos lo consideran malo.

Tabla 18

Satisfacción por el trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	10%
Moderada	8	7%
Alta	102	84%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



Fig

ura 11. Satisfacción por el trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 18 y figura 11, se observa que el 84% (102) de los docentes consideran alta la satisfacción por el trabajo en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 7% (8) de los mismos lo consideran moderada.

Tabla 19

Satisfacción por el salario según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	62	51%
Moderada	37	30%
Alta	23	19%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

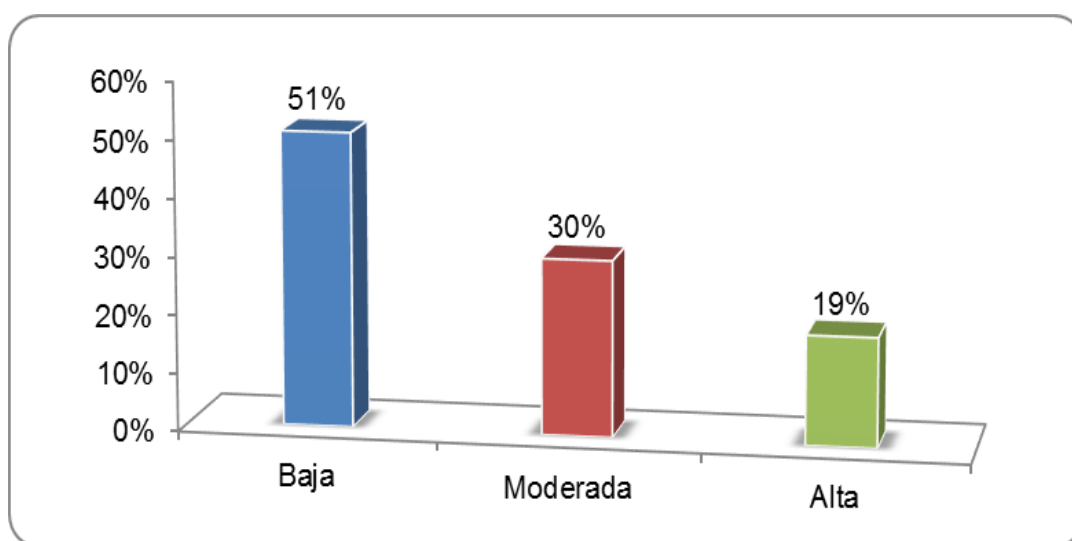


Figura 12. Satisfacción por el salario según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 19 y figura 12, se observa que el 51% (62) de los docentes consideran baja la satisfacción por el salario en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 19% (23) de los mismos lo consideran alta.

Tabla 20

Satisfacción por las promociones según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	14%
Moderada	37	30%
Alta	68	56%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

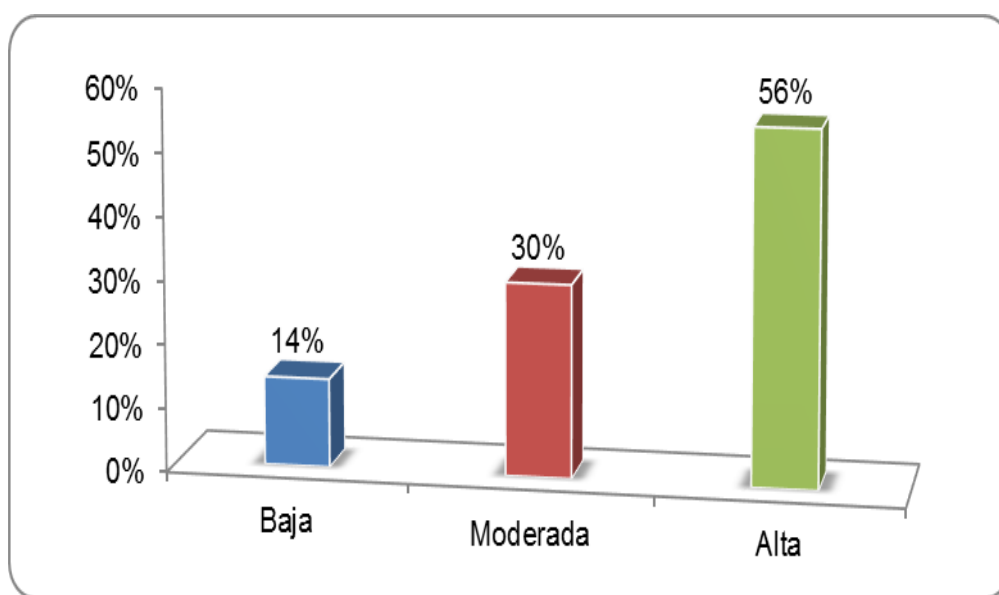


Figura 13. Satisfacción por las promociones según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 20 y figura 13, se observa que el 56% (68) de los docentes consideran alta la satisfacción por las promociones en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 14% (17) de los mismos lo consideran baja.

Tabla 21

Satisfacción por el reconocimiento según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	62	51%
Moderada	8	7%
Alta	52	43%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

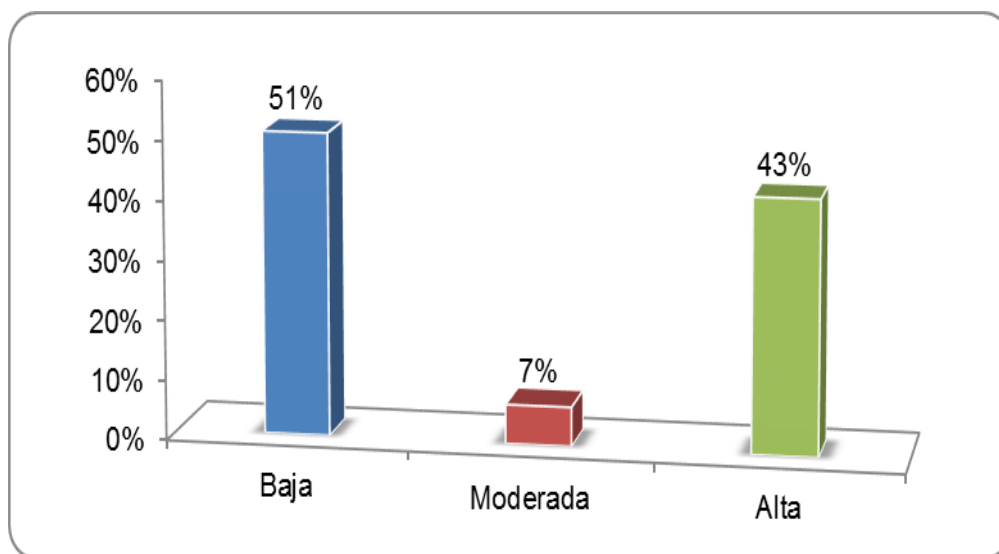


Figura 14. Satisfacción por el reconocimiento según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 21 y figura 14, se observa que el 51% (62) de los docentes consideran baja la satisfacción por el reconocimiento en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 7% (8) de los mismos lo consideran moderada.

Tabla 22

Satisfacción por el beneficio según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	37	30%
Moderada	77	63%
Alta	8	7%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

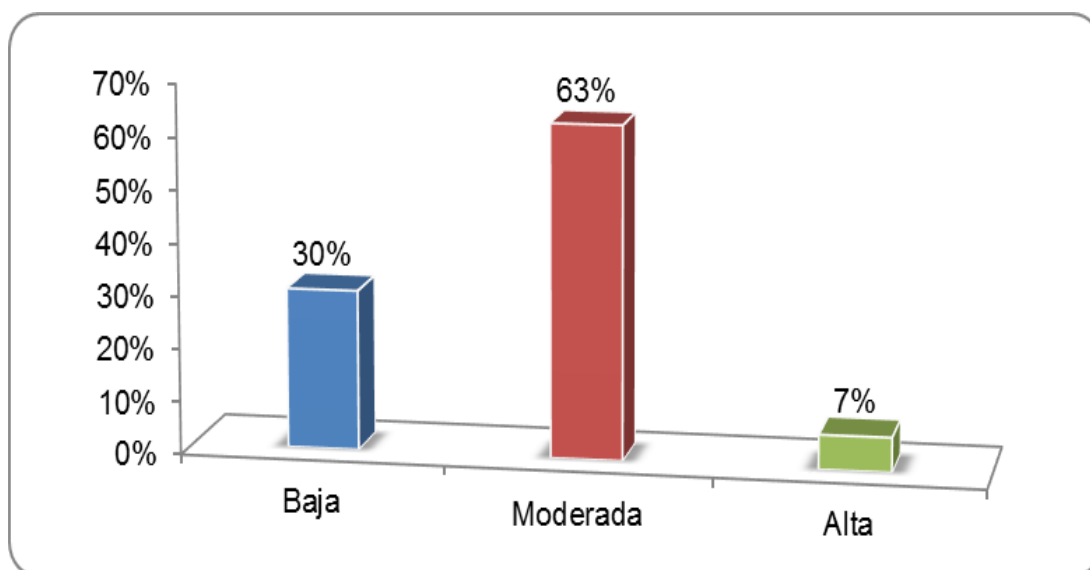


Figura 15. Satisfacción por el beneficio según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 22 y figura 15, se observa que el 63% (77) de los docentes consideran moderada la satisfacción por el beneficio en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 7% (8) de los mismos lo consideran alta.

Tabla 23

Satisfacción por las condiciones del trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	11%
Moderada	50	41%
Alta	58	48%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

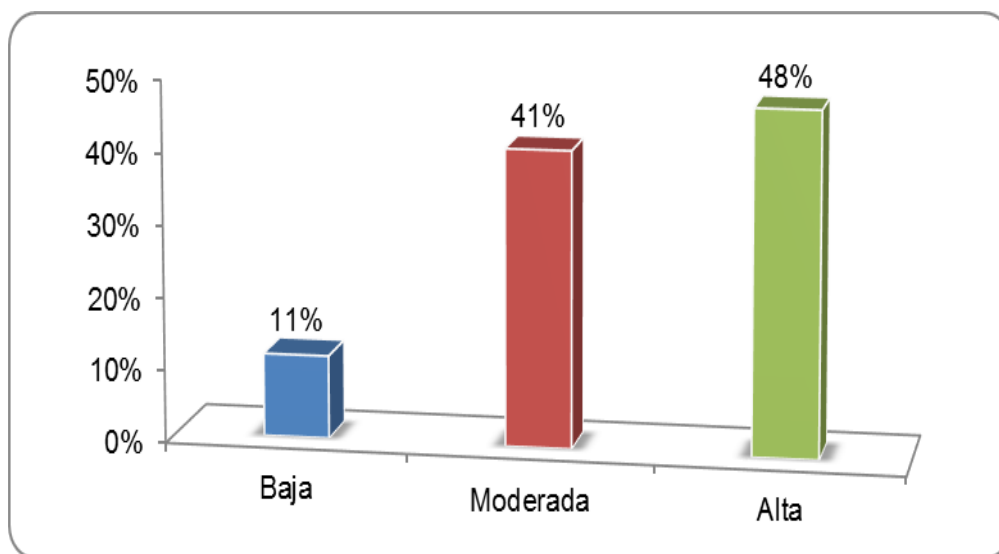


Figura 16. Satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 23 y figura 16, se observa que el 48% (58) de los docentes consideran alta la satisfacción por las condiciones del trabajo en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 11% (14) de los mismos lo consideran baja.

Tabla 24

Satisfacción por la supervisión según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	8%
Moderada	37	30%
Alta	75	61%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

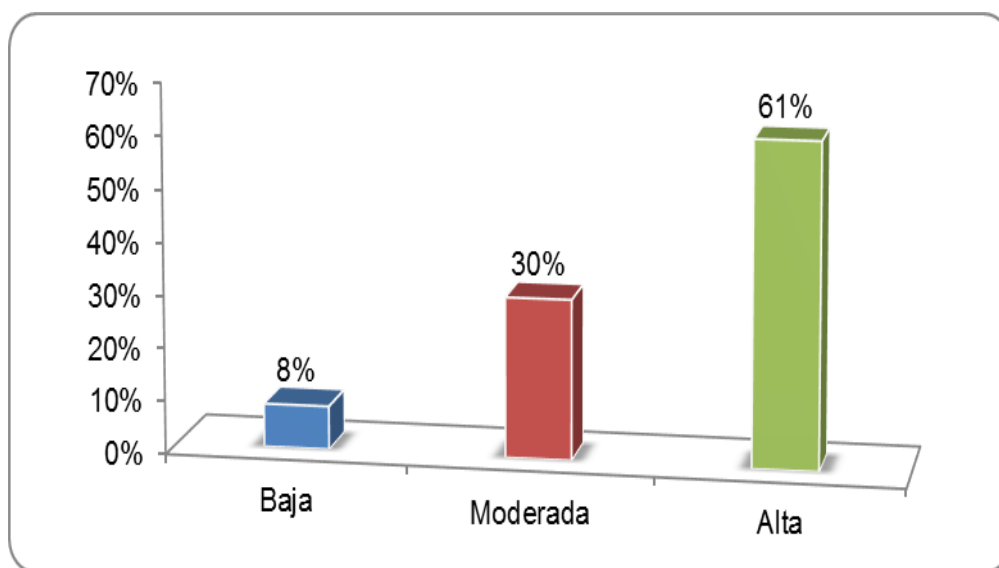


Figura 17. Satisfacción por la supervisión según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 24 y figura 17, se observa que el 61% (75) de los docentes consideran alta la satisfacción por la supervisión en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 8% (10) de los mismos lo consideran baja.

Tabla 25

Satisfacción con los compañeros según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	38	31%
Moderada	58	48%
Alta	26	21%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

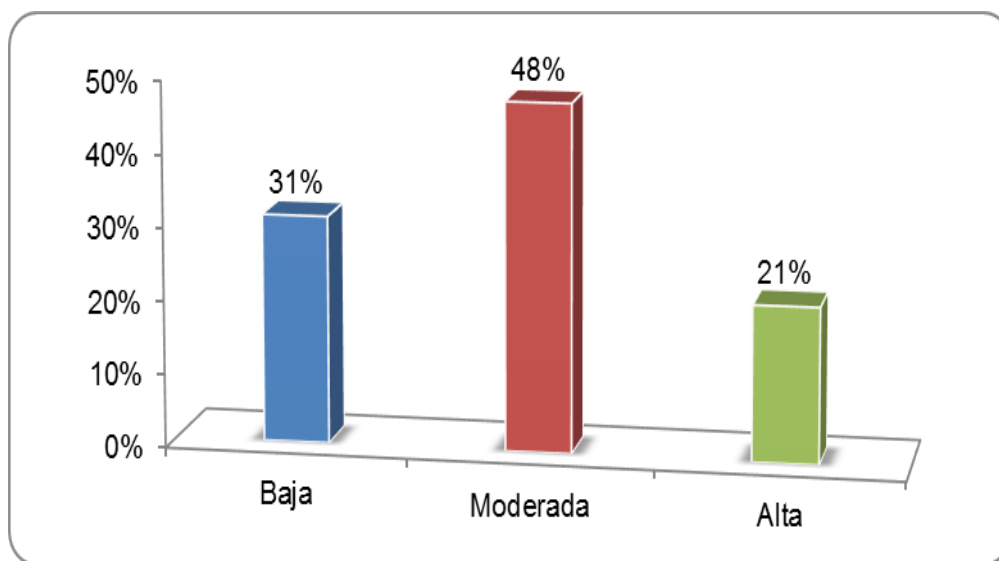


Figura 18. Satisfacción con los compañeros según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 25 y figura 18, se observa que el 48% (58) de los docentes consideran moderada la satisfacción con los compañeros en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 21% (26) de los mismos lo consideran alta.

Tabla 26

Satisfacción con la compañía y dirección según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	57	47%
Moderada	44	36%
Alta	21	17%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

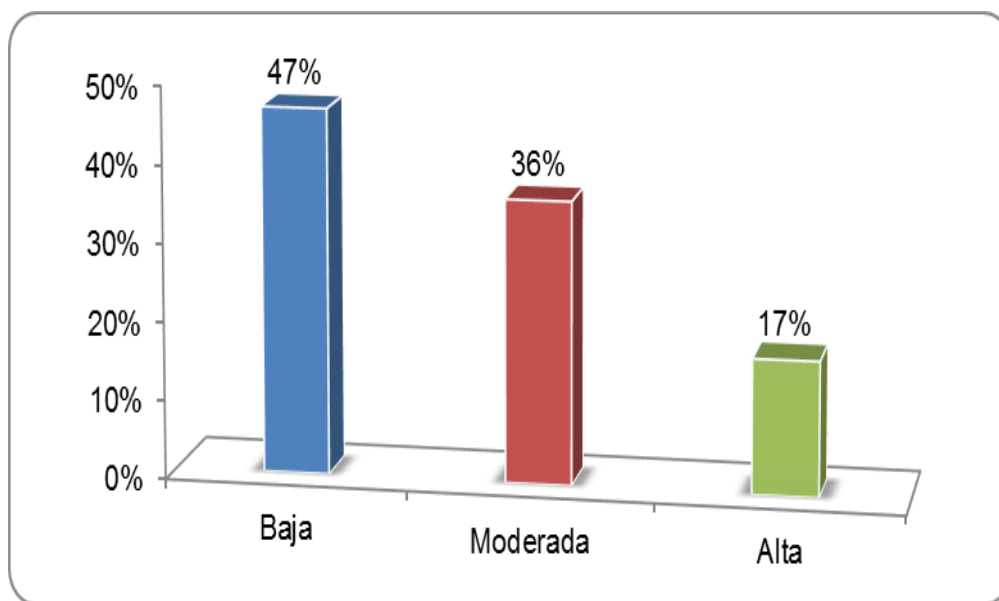


Figura 19. Satisfacción con la compañía y dirección según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 26 y figura 19, se observa que el 47% (57) de los docentes consideran baja la satisfacción con la compañía y la dirección en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 17% (21) de los mismos lo consideran alta.

Tabla 27

Satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	16%
Moderada	68	56%
Alta	34	28%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

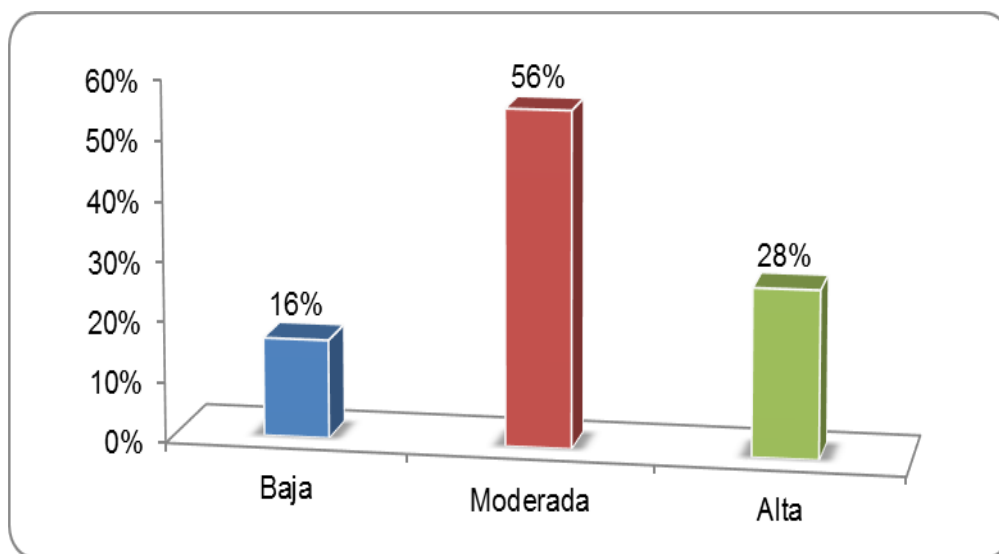


Figura 20. Satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Interpretación

De la tabla 27 y figura 20, se observa que el 56% (68) de los docentes consideran moderada la satisfacción laboral en las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte, mientras que el 16% (20) de los mismos lo consideran baja.

Tabla 28

Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Estructura del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	6	5%	35	29%	8	7%	49	40%
Regular	5	4%	14	11%	9	7%	28	23%
Bueno	9	7%	19	16%	17	14%	45	37%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

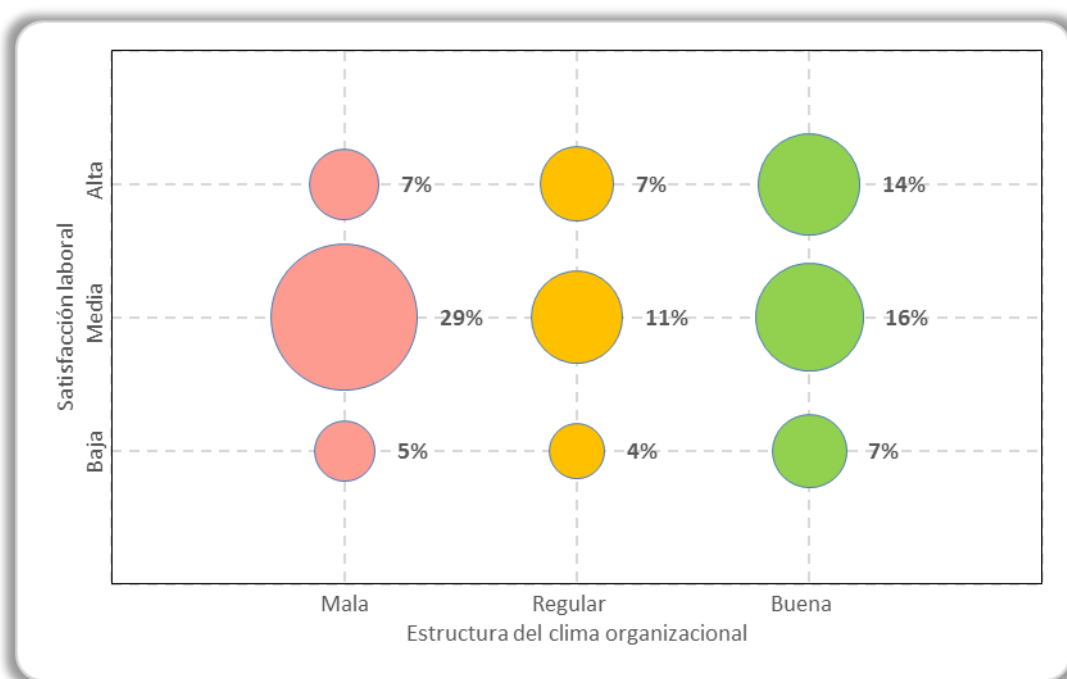


Figura 21. Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 28 y figura 21, se observa que el 5% (6) de los docentes consideran mala la estructura del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 14% (11) de los mismos consideran buena la estructura del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 29

Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Responsabilidad del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	7%	17	14%	13	11%	38	31%
Regular	1	1%	4	3%	2	2%	7	6%
Bueno	11	9%	47	39%	19	16%	77	63%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

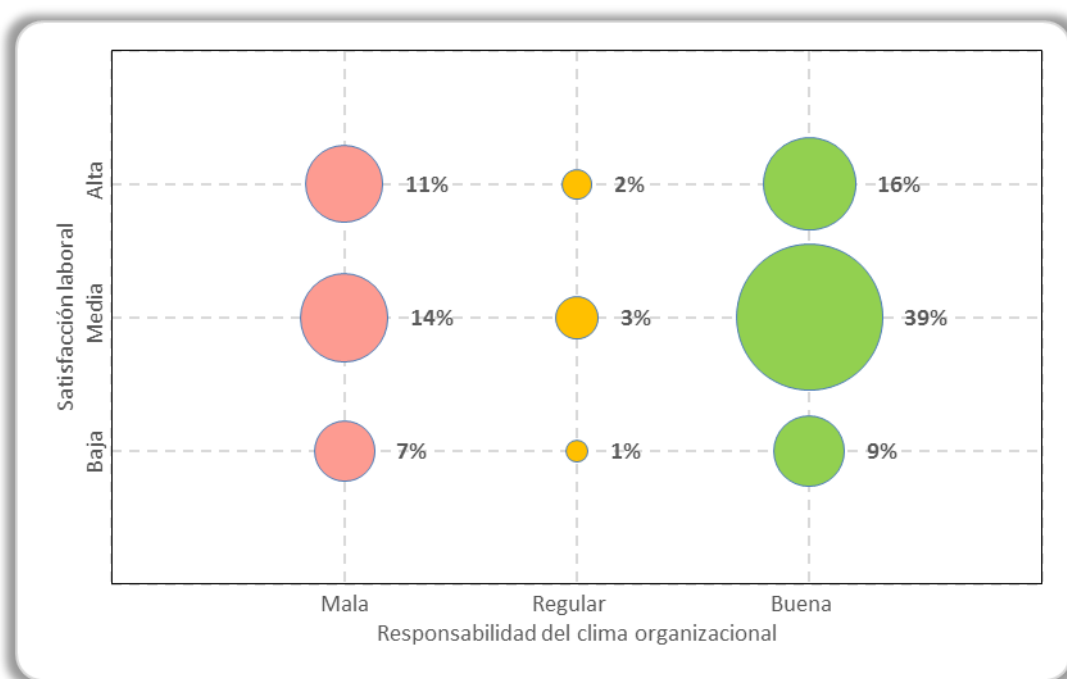


Figura 22. Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 29 y figura 22, se observa que el 7% (8) de los docentes consideran mala la responsabilidad del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (19) de los mismos consideran buena la responsabilidad del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 30

Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Recompensa del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	2	2%	14	11%	18	15%	34	28%
Regular	8	7%	44	36%	9	7%	61	50%
Bueno	10	8%	10	8%	7	6%	27	22%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

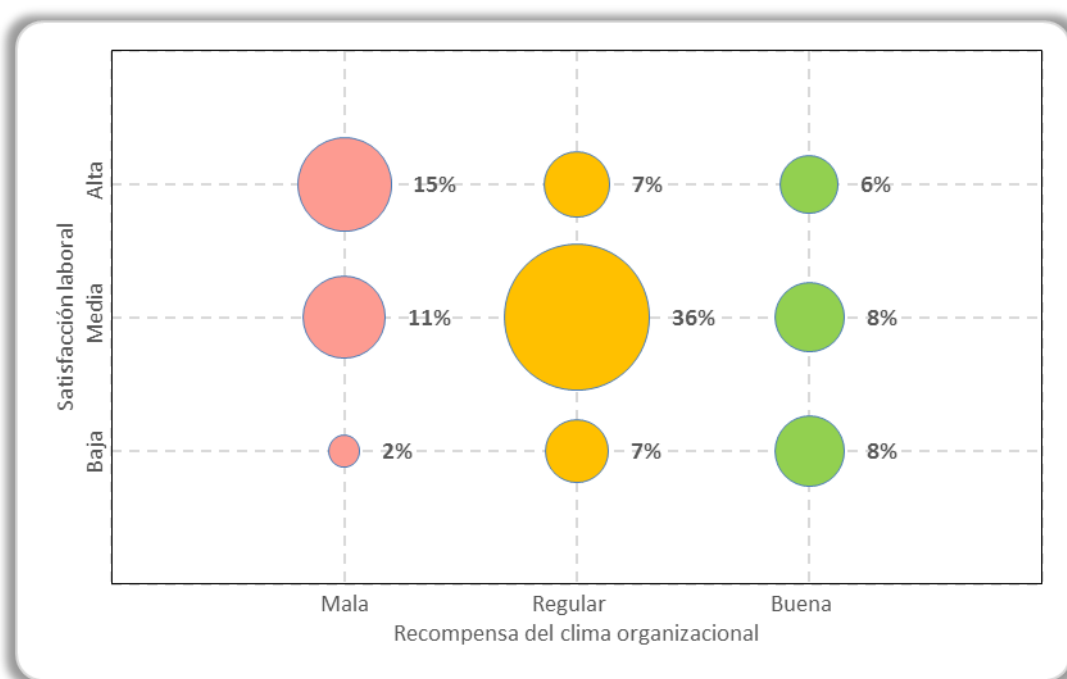


Figura 23. Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 30 y figura 23, se observa que el 2% (2) de los docentes consideran mala la recompensa del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 6% (7) de los mismos consideran buena la recompensa del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 31

Desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Desafío clima organizacional	del	Satisfacción laboral						Total	
		Baja		Moderada		Alta			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Malo		4	3%	9	7%	11	9%	24	20%
Regular		4	3%	18	15%	3	2%	25	20%
Bueno		12	10%	41	34%	20	16%	73	60%
Total		20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

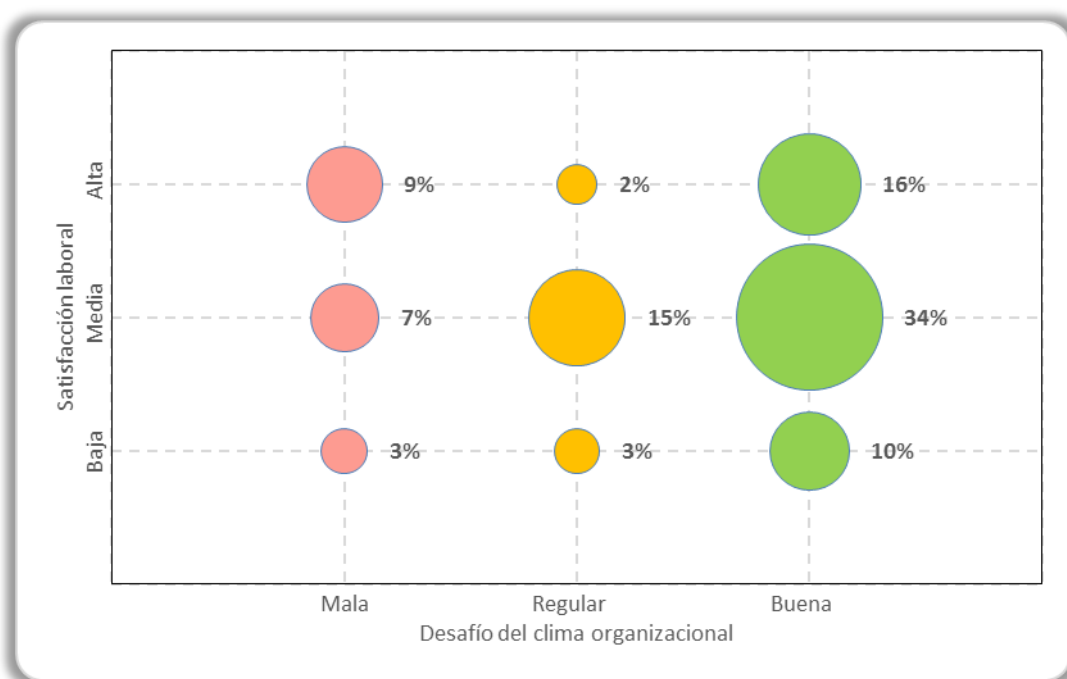


Figura 24. Desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 31 y figura 24, se observa que el 3% (4) de los docentes consideran mala el desafío del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (20) de los mismos consideran buena el desafío del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 32

Relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Relaciones del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	6	5%	8	7%	11	9%	25	20%
Regular	2	2%	9	7%	4	3%	15	12%
Bueno	12	10%	51	42%	19	16%	82	67%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

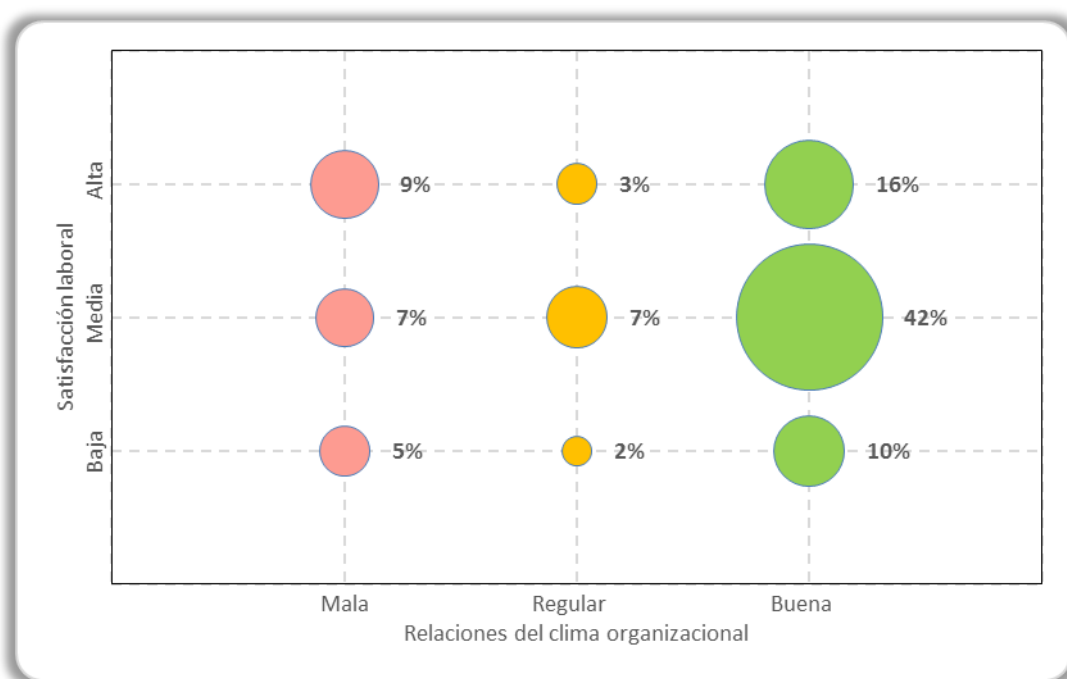


Figura 25. Relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 32 y figura 25, se observa que el 5% (6) de los docentes consideran mala las relaciones del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (20) de los mismos consideran buena las relaciones del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 33

Cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cooperación del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	7%	18	15%	12	10%	38	31%
Regular	2	2%	18	15%	3	2%	23	19%
Bueno	10	8%	32	26%	19	16%	61	50%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

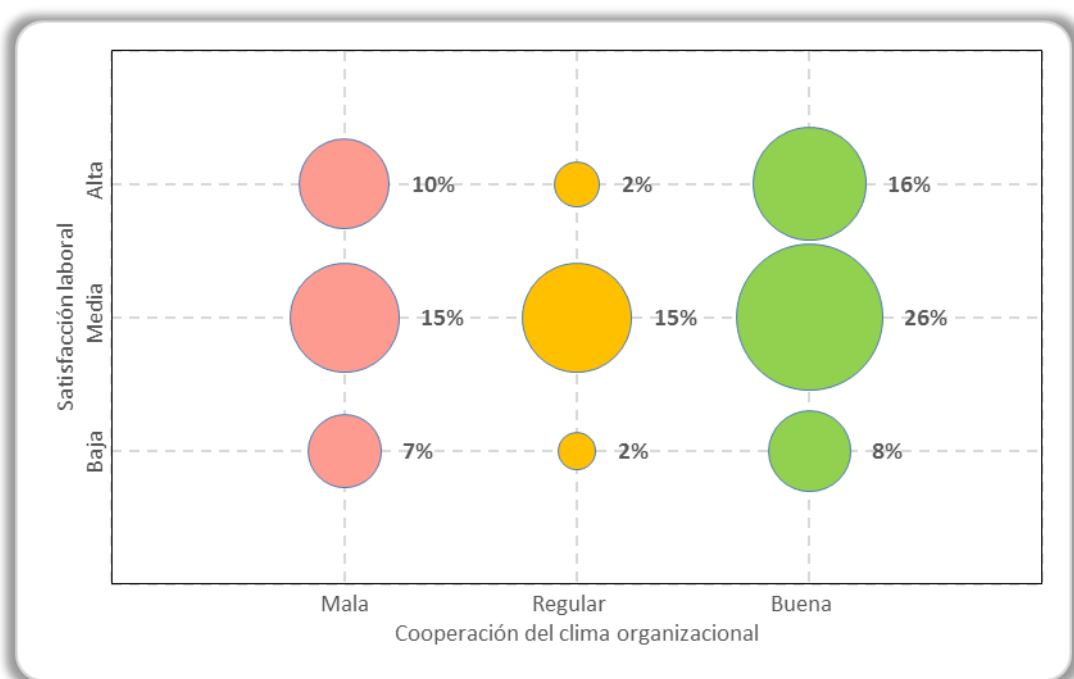


Figura 26. Cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 33 y figura 26, se observa que el 7% (8) de los docentes consideran mala la cooperación del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (19) de los mismos consideran buena la cooperación del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 34

Estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Estándares del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	7%	21	17%	12	10%	41	34%
Regular	2	2%	25	20%	2	2%	29	24%
Bueno	10	8%	22	18%	20	16%	52	43%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

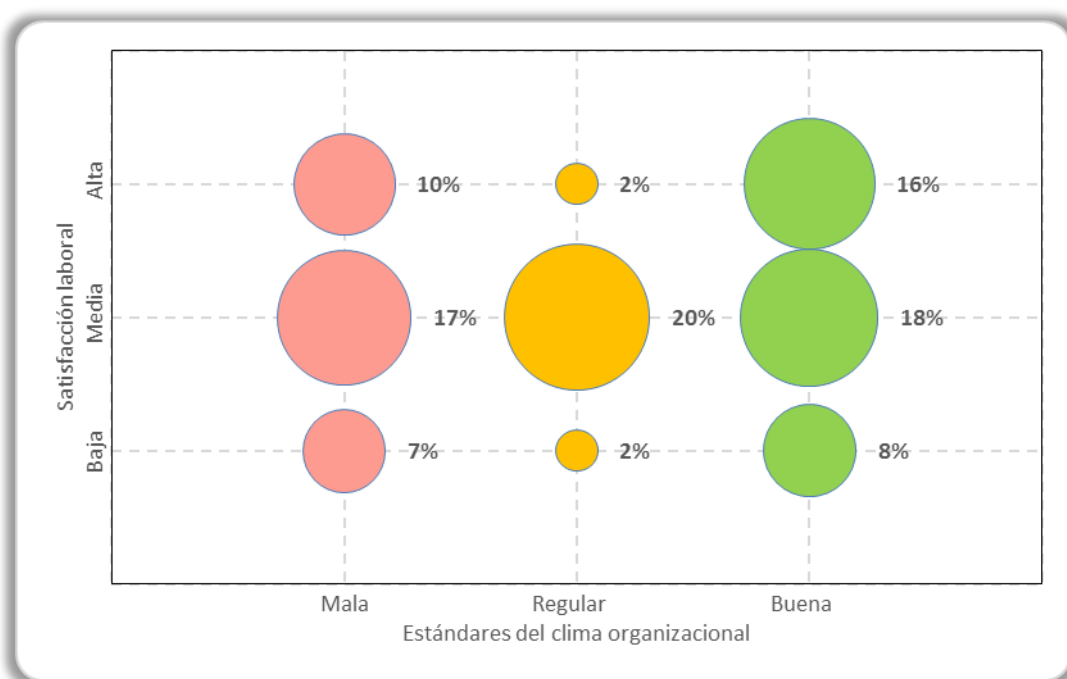


Figura 27. Estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 34 y figura 27, se observa que el 7% (8) de los docentes consideran mala los estándares del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (20) de los mismos consideran buena los estándares del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 35

Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Conflicto del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	3	2%	29	24%	22	18%	54	44%
Regular	11	9%	25	20%	6	5%	42	34%
Bueno	6	5%	14	11%	6	5%	26	21%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

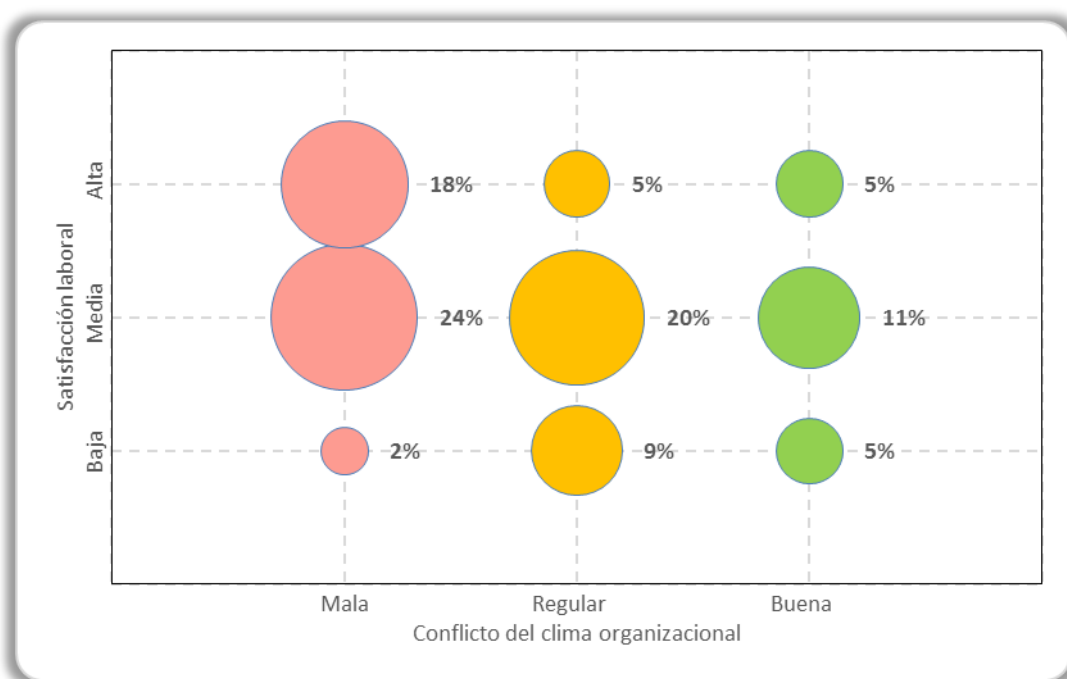


Figura 28. Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 35 y figura 28, se observa que el 2% (3) de los docentes consideran mala los conflictos del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 5% (6) de los mismos consideran buena los conflictos del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 36

Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Identidad del clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	7	6%	12	10%	11	9%	30	25%
Regular	3	2%	7	6%	4	3%	14	11%
Bueno	10	8%	49	40%	19	16%	78	64%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

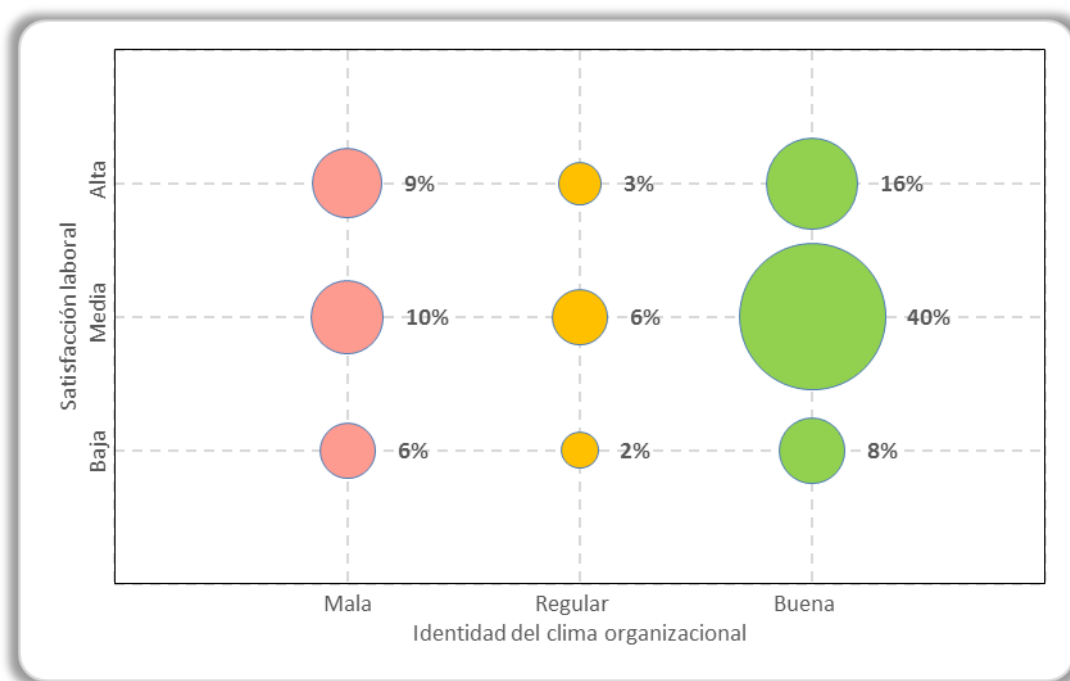


Figura 29. Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 36 y figura 29, se observa que el 6% (7) de los docentes consideran mala la identidad del clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (19) de los mismos consideran buena la identidad del clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Tabla 37

Clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la Red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	7	6%	14	11%	13	11%	34	28%
Regular	4	3%	35	29%	2	2%	41	34%
Bueno	9	7%	19	16%	19	16%	47	39%
Total	20	16%	68	56%	34	28%	122	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

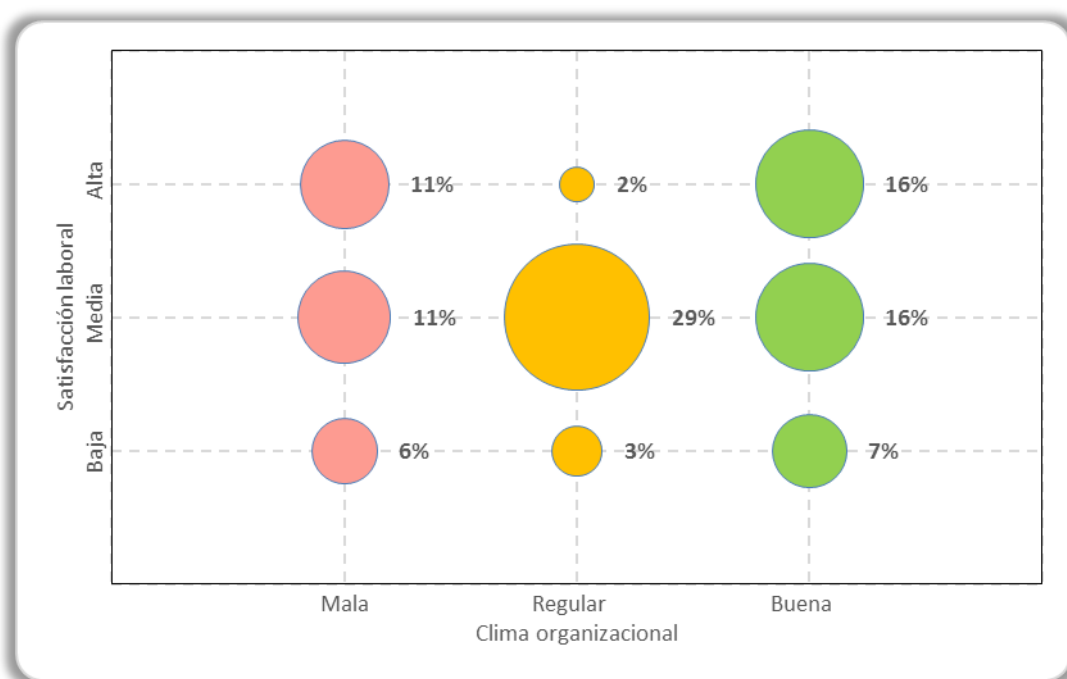


Figura 30. Clima organizacional y la satisfacción laboral.

Interpretación

De la tabla 37 y figura 30, se observa que el 6% (7) de los docentes consideran mala el clima organizacional y presentan baja satisfacción laboral, mientras que el 16% (19) de los mismos consideran buena el clima organizacional y presentan alta satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis

La contrastación de algunas hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman ya que ambas variables no cumplen el supuesto de normalidad en los datos.

Tabla 38

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov		Sig.	Resultado
	Estadístico	gl		
Clima organizacional	.090	122	.017	No normal
Estructura	.170	122	.000	No normal
Responsabilidad	.165	122	.000	No normal
Recompensa	.164	122	.000	No normal
Desafíos	.203	122	.000	No normal
Relaciones	.309	122	.000	No normal
Cooperación	.159	122	.000	No normal
Estándares	.197	122	.000	No normal
Conflicto	.134	122	.000	No normal
Identidad	.286	122	.000	No normal
Satisfacción laboral	.206	122	.000	No normal

Fuente: Base de datos

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis de investigación

Docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es directa y Significativa.

Hipótesis Estadística

- H₀** No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.
- H₁** Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Cálculos

Tabla 39

Prueba de la correlación de Spearman Clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Correlación de Spearman	.020
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.830
	N	122

Fuente: Base de datos

La asociación entre ambas variables es positiva y despreciable, además es no significativa.

Primera Hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Cálculos

Tabla 40

Prueba de la correlación de Spearman Estructura y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Correlación de Spearman	.108
Estructura	Sig. (bilateral)	.237
	N	122

La asociación entre ambas variables es positiva y despreciable, además es no significativa.

Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.237$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se

rechaza la hipótesis nula. Ello significa que no existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de investigación.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 41

Prueba de la correlación de Spearman Responsabilidad y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Responsabilidad	Correlación de Spearman	-.091
	Sig. (bilateral)	.321
	N	122

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

La relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte es directa y Significativa.

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 42

Prueba de la correlación de Spearman Recompensa y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Recompensa	Correlación de Spearman	-.057
	Sig. (bilateral)	.531
	N	122

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión desafío y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión desafío y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 43

Prueba de la correlación de Spearman Desafío y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Desafío	Correlación de Spearman	-.065
	Sig. (bilateral)	.480
	N	122

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

Quinta hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 44

Prueba de la correlación de Spearman Relaciones y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Relaciones	Correlación de Spearman	-.111
	Sig. (bilateral)	.223
	N	122

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

Sexta hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 45

Prueba de la correlación de Spearman cooperación y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Cooperación	Correlación de Spearman	.092
	Sig. (bilateral)	.312
	N	122

La asociación entre ambas variables es positiva y despreciable, además es no significativa.

Séptima hipótesis específica

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

H₁ Existe relación entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.

Cálculos

Tabla 46

Prueba de la correlación de Spearman estándares y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Estándares	Correlación de Spearman	.182
	Sig. (bilateral)	.045
	N	122

La asociación entre ambas variables es positiva y baja, además es significativa.

Octava hipótesis específica

Hipótesis estadística

- H₀** No existe relación entre la dimensión conflictos y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.
- H₁** Existe relación entre la dimensión conflictos y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Cálculos

Tabla 47

Prueba de la correlación de Spearman conflictos y Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Conflictos	Correlación de Spearman	-.072
	Sig. (bilateral)	.432
	N	122

Fuente: Base de datos

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

Novena hipótesis específica

Hipótesis estadística

- H₀** No existe relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte.
- H₁** Existe relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte.

Cálculos

Tabla 48

Prueba de la correlación de Spearman identidad y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Identidad	Correlación de Spearman	-.098
	Sig. (bilateral)	.284
	N	122

La asociación entre ambas variables es negativa y despreciable, además es no significativa.

IV. Discusión

Luego del análisis de los resultados se pudo concluir que los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.834 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.020 positiva despreciable no significativa), al respecto Manco (2011) en su tesis sobre la Satisfacción de los usuarios internos según la percepción del clima laboral de los establecimientos maternos infantiles de la Disa IV Lima Este, donde halló resultados diferentes y contradictorios concluyendo que la satisfacción laboral en cuanto al indicador trabajo actual, en los usuarios internos del Centro Materno Infantil de la DISA IV Lima Este, que perciben un buen clima laboral, en su centro de trabajo es mayor, en comparación a los que señala que el clima laboral no es el más apropiado. Asimismo se halló en red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.237 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.108 positiva despreciable no significativa), al respecto en el estudio de Pérez (2010) sobre el clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el senati Chimbote, halló resultados diferentes y contradictorios.

La red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.321 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.091 negativa despreciable no significativa), al respecto Villanueva (2011), halla resultados diferentes y contradictorios éste concluye que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente la cual implica que existe un clima organizacional entonces también existiría un desempeño docente eficiente en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta

La red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.531 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.057 negativa despreciable no significativa), al respecto Libreros (2011) quien realizó un estudio sobre la Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca, tiene resultados diferentes y contradictorios.

También se pudo hallar que no existe relación entre el desafío en la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.480 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.065 negativa despreciable no significativa), al respecto tiene resultados diferentes y

contradictorios ya que éste autor concluyó que existe una relación significativa en las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto. Asimismo se pudo hallar que no existe relación entre el relaciones UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.223 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.111 negativa despreciable no significativa), al respecto Rodríguez tiene resultados diferentes y contradictorios.

Se pudo hallar también que no existe relación entre el cooperación y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.312 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.092 negativa despreciable no significativa), al respecto Delgado (2011).

También se pudo hallar que existe relación entre el estándares UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.182 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.045, relación baja y significativa), al respecto Bendón, M. (2009) en su tesis, hallando resultados similares ya que éste concluyó, los docentes que mantienen un comportamiento laboral aceptable tienen una mejor gestión pedagógica. Así también se halló que no existe relación entre el conflictos de UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.432 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.072, negativa despreciable no significativa).

Por último se halló que la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.284 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.098, negativa despreciable no significativa), al respecto Villanueva (2011) concluyó, que las relaciones interpersonales (entre los integrantes) tienen relación directa y significativa con el desempeño docente respecto al logro de Alfredo Rebaza Acosta., puesto que existe un nivel de significancia de $p: 0.000$, Las normas de convivencias que se practican en la escuela tienen relación directa, porque presenta una significancia de $p; 0.000$, Los conflictos tienen relación directa y significativa en el desempeño docente. Los primeros tienen cierta interferencia o influencia en el proceso de enseñanza que desarrollan los docentes del Alfredo Rebaza Acosta.

V. Conclusiones

- Primera.** Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.834 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.020 positiva despreciable no significativa)
- Segunda.** Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.237 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.108 positiva despreciable no significativa).
- Tercera.** Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.321 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.091 negativa despreciable no significativa).
- Cuarta.** Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.531 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.057 negativa despreciable no significativa).
- Quinta.** No existe relación entre el desafío en la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.480 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.065 negativa despreciable no significativa).
- Sexta.** No existe relación entre el relaciones UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.223 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.111 negativa despreciable no significativa).
- Séptima.** No existe relación entre el cooperación y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.312 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.092 negativa despreciable no significativa).
- Octava.** Existe relación entre el estándares UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.182 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.045, relación baja y significativa).

Novena. Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.432 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.072, negativa despreciable no significativa).

Decima. Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.284 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.098, negativa despreciable no significativa).

VI. Recomendaciones

- Primera.** Se sugiere que los directores y el personal docente lleven cursos de clima institucional o clima organizacional con el ánimo de consolidar el trabajo cordial en las Instituciones Educativas.
- Segunda.** Se debe de manejar de manera adecuada los conflictos en la institución educativa, para ello el director y personal docentes deben de demostrar desprendimiento de actitudes básicamente personales
- Tercera.** Se debe de practicar las normas de convivencia, reglamentos y deberes establecidos.
- Cuarta.** Se debe de mejorar los estilos de liderazgo y la calidad del desempeño docente en base a capacitaciones y autoformación.
- Quinta.** Se debe de dar estímulos al desempeño docente, a la colaboración y a la participación activa en la Institución Educativa.

VII. Referencias

- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas: Episteme.
- Bendón, M. (2009). *Relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de las docentes de educación inicial de la Red N° 3 del Asentamiento Humano Bocanegra de la Dirección Regional de Educación del Callao*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* .Quinta Edición. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Clauser, B. (2007). The Life and Labors of Francis Galton: A review of Four Recent Books About the Father of Behavioral Statistics. 32(4), p. 440-444.
- Cortés, N. (2009) *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver. 2009*. [Tesis de Maestría] México: Universidad Veracruzana. Recuperado el 18 de Marzo. Disponible en: www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Delgado, M. (2011) *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*. (Tesis de Maestría) México: Universidad de Morelos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/148/1/Tesis%20Mauricio%20Delgado%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones*. México.
- Gibson, J., Ivancevich, J & Donnely, J. (2000). *Organizaciones, conducta, estructura, procesos*. México: Interamericana.
- Gil, M. (2008) *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. España: Universidad de Zaragoza. Recuperado de: <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/n04a04.pdf>
- Hernández, J. (2007). *Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: el caso de la Sepi-Upiicsa*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kolb, R. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Problemas contemporáneos. Madrid: Editorial Dorsal.
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*, Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- Litwin, G y Stringer. R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Manco, O. (2011) *Satisfacción de los usuarios internos según la percepción del clima laboral de los establecimientos maternos infantiles de la Disa IV Lima Este*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Federico Villarreal
- Martínez, L. (2006). *El clima organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ollarves, Y. (2004). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior* [en línea] Base de datos. Investigación y postgrado. Recuperado de:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65821106&iCveNum=0>

- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.
- Pérez, J. (2000). *Psicología de las organizaciones. Problemas contemporáneos*. Madrid: Dorsal.
- Pérez, J. (2010) *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*. (Tesis de Maestría) Chimbote: Universidad San Pedro
- Pinilla, A. (1999). *Administración de la educación*. Lima – Perú: Iberoamericana Editores. S.A.
- Rivas, M. (2009) *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión para central de el salvador*. (Tesis de Maestría) México: Universidad de Montemorelos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Hall.
- Robbins, S. (2005), *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, R. y Cornejo, A. (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización 8 chilena*. (Tesis de Maestría) Chile: Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.cepa.utalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf
- Rogers, E. (2013), *Communication and development*. Sage, Beverly Hills

- Salazar, M. y Nuñez, A. (2008) *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de instrumentos*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>
- Samaniego, J. (2001) *Cambiar la institución educativa para formar en valores*. Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/samaniego.htm>
- Sánchez, C. y Reyes, L. (1998) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Mantaro.
- Schermerhorn, J.; y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). México: Limusa.
- Shein, E. (1973). *Psicología de la Organización*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Tejada, J. y Giménez, V. (2007) *Formación de formadores, Volumen 2 Escenario aula Formación de formadores*. Madrid: Paninfo
- Villanueva, L. (2011) *Clima organizacional y su relación con el desempeño docentes en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta – los Olivos - 2011*. (Tesis de maestría) Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Anexos

Anexo 1**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014.

Br. Cruz Condor, María Isabel

Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Resumen

La presente investigación aborda la problemática de los docentes entorno a la insatisfacción laboral que conlleva al mal desempeño de los docentes, tiene como objetivo determinar la relación entre variable clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de la red N° 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, planteando la siguiente hipótesis: existe una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

La investigación es de tipo sustantiva el diseño es no experimental del sub tipo de diseño correlacional, se usó para el muestreo no probabilístico para seleccionar muestra de 122 docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate vitarte; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral las cuales fueron elaborados, se emplea el estadístico de Alfa de Cronbach para la confiabilidad por que el instrumento es de respuestas politómicas. Los resultados fueron determinados con el coeficiente Rho de Spearman, el cual nos permite afirmar que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción docente; que a mayor clima organizacional mejor satisfacción docente de la red N° 06 UGEL N° 06 de Ate vitarte - 2014, quien nos lleva a

concluir si existe un buen clima organizacional entonces mayor será la satisfacción de los docentes la cual permitirá realizar mejor los trabajos del día a día.

Palabras claves: Clima organizacional y satisfacción laboral.

Abstract

This research addresses the problem of teachers around job dissatisfaction which leads to poor performance of teachers, it aims to determine the relationship between varying organizational climate and job satisfaction of teachers in educational institutions in the No. 06 network UGEL No. 06 Ate 2014, raising the following hypothesis: there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction.

The research is substantive type design is not experimental sub type of correlation design was used for non-probability sampling to select sample of 122 teachers from different educational institutions of the network 06 of UGELs No. 06 Ate; who were administered two questionnaires to measure the organizational climate and job satisfaction which were made, the Cronbach's alpha statistic is used for reliability that the instrument is polytomous responses. The results were determined with Spearman Rho, which allows us to affirm that there is a direct and significant relationship between organizational climate and teacher satisfaction; the greater the organizational climate improved teacher satisfaction No. network 06 UGELs No. 06 Ate - 2014, which leads to the conclusion us if there is a good organizational climate then the greater the satisfaction..

Key words: Organizational climate and job satisfaction.

Introducción

La mayoría de las organizaciones dejan de ser productivas porque no fomentan un ambiente laboral agradable, acogedor por que no involucran por igual al personal directivo, administrativos y otros trabajadores. El clima organizacional en la actualidad ha sido un elemento de gran importancia y de marcado interés en las organizaciones desde el siglo XX hasta nuestros días. Un buen clima organizacional ayuda y alienta la participación, sentido de pertenencia, empeño,

responsabilidad, interés a las funciones que realiza en su puesto de trabajo, de esta manera crear una comportamiento adecuada en todos los miembros de la organización, permitiendo que se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la institución. El individuo, al sentirse motivado para realizar su tarea, tiene resultados extraordinarios en el desarrollo de nuevas ideas, solución creativa a los problemas que se presentan, visiona posibles problemas como pequeños obstáculos que lo ayudan a mejorar cada día. El interés, la satisfacción, motivación, responsabilidad y el reto personal deben ser el motor de cada una de las personas que integran una organización, para despertar su creatividad, dedicación y la pasión de ahí que surge este trabajo. El cual tiene como propósito establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la red 06 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte basándose en el siguiente sustento científico de:

El Clima organizacional definido por Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar “El clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación”. Asimismo La satisfacción laboral estudiado por Locke “la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Es por ello que en la presente investigación enlazan ambas variables, a fin buscar los mecanismos para un buen clima organizacional en las instituciones educativas. En este sentido, Tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores determinantes para lograr un buen trabajo educativo y así mejorar una educación de calidad. La investigación se trabaja con un diseño no experimental porque intenta relacionar las dos variables para tener un diagnostico evaluativa de las variables para que en las siguientes investigaciones se pueda solucionar.

Para poder cumplir con este objetivo ha sido necesario dividir esta investigación que abarca cuatro capítulos: En el primer capítulo, se encuentra el problema de

investigación donde se desarrolla el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, las justificaciones, las limitaciones para su realización, los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, los objetivos general y específicos de la investigación; en el segundo, se desarrolla el marco teórico, donde se plantean las bases teóricas, conceptos y leyes vigentes que sustentan la investigación; en el tercero, se desarrolla el marco metodológico, donde se ubican las hipótesis y las variables, a su vez se puede encontrar el tipo de investigación, diseño del estudio, la población y su respectiva muestra, así también el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y por último, los métodos de análisis de datos; en el cuarto, se presentan y se discuten los resultados de la investigación. En la última parte, se presentan las conclusiones y las sugerencias dadas como consecuencia de la investigación; y finalmente tenemos las referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación y se termina con los diversos anexos.

Metodología

Se asumió el enfoque cuantitativo, el método de la investigación hipotético-deductivo. La investigación que se realizó es del tipo sustantiva pues intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a describir y explicar, lo cual, en cierta forma lo encamina hacia la investigación básica y pura (Sánchez y Reyes, 2002, p.18-19). El diseño de estudio utilizado es *No Experimental* porque “se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, 2010, p. 85). De *corte transversal* ; de trabajó con una muestra necesaria requerida para el estudio fue de 122 docentes de ambos sexos, se utilizó la *técnica encuesta*, La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos y el instrumento cuestionario. Conjunto de cuestiones o preguntas que deben ser contestadas.

La confiabilidad del instrumento determinada por el Alpha de Crombach= 0.945 para medir la satisfacción laboral, lo cual indica que es de alta confiabilidad para su aplicación. Así mismo, el valor Alfa de Crombach= 0.858 para medir el clima organizacional presenta también una alta confiabilidad. Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS el cual nos permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes sus respectivas en la tabla de contingencia, figuras, haciendo uso de burbujas por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivos figuras estadísticas, asimismo se utilizó para la confiabilidad del instrumento el Alpha de Crombach, para los resultados el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Resultados

Tabla 1

Prueba de la correlación de Spearman Clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Spearman	.020
	Sig. (bilateral)	.830
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 2

Prueba de la correlación de Spearman Estructura y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Estructura	Correlación de Spearman	.108
	Sig. (bilateral)	.237
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 3

Prueba de la correlación de Spearman Responsabilidad y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Responsabilidad	Correlación de Spearman	-.091
	Sig. (bilateral)	.321
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno

Tabla 4

Prueba de la correlación de Spearman Recompensa y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Recompensa	Correlación de Spearman	-.057
	Sig. (bilateral)	.531
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 5

Prueba de la correlación de Spearman Desafío y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Desafío	Correlación de Spearman	-.065
	Sig. (bilateral)	.480
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 6.

Prueba de la correlación de Spearman Relaciones y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Relaciones	Correlación de Spearman	-.111
	Sig. (bilateral)	.223
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 7.

Prueba de la correlación de Spearman cooperación y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Cooperación	Correlación de Spearman	.092
	Sig. (bilateral)	.312
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 8

Prueba de la correlación de Spearman estándares y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Estándares	Correlación de Spearman	.182
	Sig. (bilateral)	.045
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 9.

Prueba de la correlación de Spearman conflictos y Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Conflictos	Correlación de Spearman	-.072
	Sig. (bilateral)	.432
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Tabla 10.

Prueba de la correlación de Spearman identidad vs Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Identidad	Correlación de Spearman	-.098
	Sig. (bilateral)	.284
	N	122

Fuente: Base de datos

La correlación presenta signo negativo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo indirecta o negativa. Así mismo, el grado de relación entre ellas no es bueno.

Discusión

Luego del análisis de los resultados se pudo concluir que no existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.834 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.020 positiva despreciable no significativa), al respecto Manco (2011) en su tesis sobre la Satisfacción de los usuarios internos según la percepción del clima laboral de los establecimientos maternos infantiles de la Disa IV Lima Este, donde halló resultados diferentes y contradictorios concluyendo que la satisfacción laboral en cuanto al indicador trabajo actual, en los usuarios internos del Centro Materno Infantil de la DISA IV Lima Este, que perciben un

buen clima laboral, en su centro de trabajo es mayor, en comparación a los que señala que el clima laboral no es el más apropiado.

Asimismo se da una relación positiva despreciable negativa: 0,237 (estructura); de estructura (0,108); de responsabilidad (0,091); de recompensa y (0,057); de desafío (0,065); de relaciones (0,111); de cooperación y satisfacción (0,092); de estándares (0,045); de conflictos (0,072); de identidad (0,098) con la satisfacción laboral.

Conclusiones

Primera: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.834 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.020 positiva despreciable no significativa)

Segunda: No existe relación entre la estructura y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.237 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.108 positiva despreciable no significativa).

Tercera: No existe relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.321 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.091 negativa despreciable no significativa).

Cuarta: No existe relación entre la recompensa y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.531 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.057 negativa despreciable no significativa).

Quinta: No existe relación entre el desafío y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.480 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.065 negativa despreciable no significativa).

Sexta: No existe relación entre el relaciones y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.223 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.111 negativa despreciable no significativa).

Séptima: No existe relación entre el cooperación y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte. ($p = 0.312 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.092 negativa despreciable no significativa).

Octava: Existe relación entre el estándares y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte. ($p = 0.182 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.045, relación baja y significativa).

Novena: No existe relación entre el conflictos y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte. ($p = 0.432 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.072, negativa despreciable no significativa).

Decima: No existe relación entre la identidad y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate-Vitarte. ($p = 0.284 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.098, negativa despreciable no significativa).

Referencias

- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* .Quinta Edición. Bogotá
- Delgado, M. (2011) *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*. (Tesis de Maestría) México: Universidad de Montemorelos. Recuperado de:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/148/1/Tesis%20Mauricio%20Delgado%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

- Hernández, J. (2007). *Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: el caso de la Sepi-Upiicsa*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Manco, O. (2011) *Satisfacción de los usuarios internos según la percepción del clima laboral de los establecimientos maternos infantiles de la Disa IV Lima Este*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Federico Villarreal
- Martínez, L. (2006). *El clima organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.
- Pérez, J. (2010) *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*. (Tesis de Maestría) Chimbote: Universidad San Pedro
- Pinilla, A. (1999). *Administración de la educación*. Lima – Perú: Iberoamericana Editores. S.A.
- Rivas, M. (2009) *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión para central de el salvador*. (Tesis de Maestría) México: Universidad de Montemorelos.

Recuperado de:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>

Rodríguez, R, y Cornejo, A. (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización 8 chilena*. (Tesis de Maestría) Chile: Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.cepa.utalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf

Salazar, M. y Nuñez, A. (2008) *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de instrumentos*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>

Villanueva, L. (2011) *Clima organizacional y su relación con el desempeño docentes en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta – los Olivos - 2011*. (Tesis de maestría) Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, María Isabel Cruz Condor, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 20900885, con el artículo titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014”. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

María Isabel Cruz Condor

DNI N° 20900885

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES				METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación del clima organizacional y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte? PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación de estructura y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ¿Cuál es la relación de responsabilidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ¿Cuál es la relación de recompensa y la	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte Determinar la relación de la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte	HIPOTESIS GENERAL La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte es directa y Significativa HIPOTESIS ESPECÍFICAS La relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte Es directa y significativa La relación entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte Es Positiva y Significativa La relación entre la dimensión Recompensa y la satisfacción laboral según docentes de las I.	Operacionalización de la Variable nº 01 :CLIMA ORGANIZACIONAL				Paradigma: Positivista Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Sustantiva. Diseño de Investigación : no Experimental Corte : Transversal Sub- Tipo de Diseño: no Correlacional Población Maestros de la UGEL 06 – RED 06
	Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice / Rango			
	Estructura	* Estructura organizacional * Conformación adecuada de comisiones * Estructura funcional * Relación entre niveles jerárquicos	1- 5 6 -7 8-11 12-14	SIEMPRE =4 CASI SIEMPRE =3			
	Responsabilidad	*Autonomía y toma de decisiones *Tipo de supervisión que ejerce *Responsabilidad y obligaciones *Desafíos en su trabajo *Compromisos asumidos	15-17 18-20 21-23 24-26 25	A VECES = 2 NUNCA=1			
	Recompensa	*Reconocimiento laboral *Salario justo con la actividad desarrollada *Esfuerzo y dedicación	26-32 33				
	Desafíos	*Aceptación de riesgos *Objetivos propuestos *Clima competitivo	34 36				
	Relaciones	*Respeto interpersonal *Buen trato y cooperación *Estrés y acoso laboral	37 - 41				
	Cooperación	*Cooperación en el trabajo *Espíritu de trabajo en equipo	42-51				

satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	Determinar la relación de la dimensión desafíos y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es Positiva y Significativa.	Estándares	*Objetivos comunes *Apoyo oportuno	52-60		I.E.N°	DOCENTES
¿Cuál es la relación de los desafíos y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	Determinar la relación de la dimensión relaciones y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	La relación entre la dimensión desafíos y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es Positiva y Significativa.	Conflicto	*Establecer parámetro o patrón *Estándares fijados *Justicia y equidad	61-66		Mixto Huaycan Secundaria	48
¿Cuál es la relación de la dimensión de relaciones y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	Determinar la relación de la dimensión cooperación y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	La relación entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es Positiva y Significativa.	Identidad	*El conflicto *Relación con el trabajo *.Relación con jefes o superiores	67-71		1213 Secundaria	20
¿Cuál es la relación de la dimensión de relaciones y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	Determinar la relación de la dimensión estándares y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	La relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es Positiva y Significativa.	Operacionalización de la Variable nº 02 :Satisfacción Laboral				CETPRO HUAYCAN CETPRO	14
Cuál es la relación de cooperación relaciones y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	Determinar la relación de la dimensión conflicto y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte	La relación entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate-Vitarte es Positiva y Significativa.	Dimensión	Indicadores	Items	Índice / Rango	162 Inicial - Jardín	9
¿Cuál es la relación de los estándares y la dimensión identidad y la	Determinar la relación de la dimensión identidad y la	La relación entre la dimensión identidad y la	Satisfacción por el trabajo	*Interés por el trabajo *Dificultad en el trabajo *Vocación laboral *Experiencia laboral	1-8	SI = 3	167 "LAS PIEDRITAS" Inicial - Jardín	14
			Satisfacción por el salario	*Salario adecuado *Salario satisface sus necesidades	9- 13		164 Inicial - Jardín	19
			Satisfacción con las promociones	*Oportunidades de trabajo *Oportunidades de formación	14-18	NO = 2	1237	46
			Satisfacción en el reconocimiento	*Formas de reconocimiento *Reconocimiento social *Reconocimiento equitativo	19-25		TOTAL	170
			Satisfacción con los beneficios			POCO =1	Muestra NO PROBABILISTICA	
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	*Pensión adecuada *Vacaciones dadas	26-31		I.E.N°	DOCENTE S
							Mixto Huaycan Secundaria	30
							1213 Secundaria	10
							CETPRO HUAYCAN CETPRO	14
							162 Inicial - Jardín	9
							167 "LAS PIEDRITAS"	14

<p>la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte</p> <p>¿Cuál es la relación de conflicto y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte</p> <p>¿Cuál es la relación de identidad y la satisfacción laboral según docentes de las I.E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte</p>	satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte	<p>La relación entre la dimensión conflicto y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte es Positiva y Significativa</p> <p>La relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 - 2014 del Distrito de Ate- Vitarte es Positiva y Significativa.</p>	Satisfacción con la supervisión	*Prestación de servicios médicos	32-35		AS " Inicial - Jardín	
			Satisfacción con los compañeros	*Ambiente en que trabajas *Horario de trabajo			164 Inicial - Jardín	15
			Satisfacción con la compañía y la dirección	*Estilo de supervisión *Esfuerzos por los empleados *Selección y capacitación	36-42		1237	30
				*Relación de trabajadores *Apoyo en el trabajo *La comunicación	43-49		TOTAL	122
				*Política de la Institución educativa *Beneficios y salarios dentro de la Institución educativa	50-55		<p>Para los resultados de Instrumentos de Confiabilidad:</p> <p>Alpha de Cronbach</p> <p>Para los resultados de Correlación</p>	

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

VARIABLE	Definición conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDICIÓN
Clima Organizacional	<p>Definen al clima organizacional como un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones), de ahí que estudiando el tema pueda accederse a la comprensión de lo que está ocurriendo en la organización y de la repercusión que estos fenómenos están generando sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento y reacciones</p> <p>Un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.</p> <p>El clima organizacional guarda una relación directa en la determinación de la cultura organizacional de la empresa, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por miembros de la organización</p>	<p>En la variable clima organizacional, encontramos nueve dimensiones: la primera dimensión denominada estructura que consta de 4 indicadores, los cuales contienen 14 ítems; la segunda dimensión denominada responsabilidad que consta de 5 indicadores, los cuales contienen 11 ítems; la tercera dimensión denominada recompensa que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 8 ítems; la cuarta dimensión denominada desafío que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 3 ítems; la quinta dimensión denominada relaciones que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 5 ítems; la sexta dimensión denominada cooperación que consta de 4 indicadores, los cuales contienen 10 ítems; la séptima dimensión denominada estándares que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 9 ítems; la octava dimensión denominada conflictos que consta de 3 indicadores, los cuales contienen 6 ítems; la novena dimensión llamada identidad contiene 2 indicadores y los cuales tiene 5 ítems</p>	<p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Desafíos</p> <p>Relaciones</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflicto</p>	<p>* Estructura organizacional * Conformación adecuada de comisiones * Estructura funcional * Relación entre niveles jerárquicos</p> <p>*Autonomía y toma de decisiones *Tipo de supervisión que ejerce *Responsabilidad y obligaciones *Desafíos en su trabajo *Compromisos asumidos</p> <p>*Reconocimiento laboral *Salario justo con la actividad desarrollada *Esfuerzo y dedicación</p> <p>*Aceptación de riesgos *Objetivos propuestos *Clima competitivo</p> <p>*Respeto interpersonal *Buen trato y cooperación *Estrés y acoso laboral</p> <p>*Cooperación en el trabajo *Espíritu de trabajo en equipo</p> <p>*Objetivos comunes</p>	<p>SIEMPRE= 4</p> <p>CASI SIEMPRE =3</p> <p>A VECES = 2</p> <p>NUNCA=1</p>

			Identidad	*Apoyo oportuno *Establecer parámetro o patrón *Estándares fijados *Justicia y equidad *El conflicto *Relación con el trabajo *.Relación con jefes o superiores *Sentido de pertenencia *Esfuerzos	
--	--	--	-----------	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	<p>“un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”</p> <p>La actitud del trabajador, basada en las creencias y los valores, que tiene Sobre el trabajo que desarrolla</p> <p>La satisfacción es un conjunto de actitudes que una persona tiene hacia su trabajo, entendiendo por actitud aquella configuración de placer o estado emocional positivo resultante de una o varias experiencias de trabajo. Si los valores regulan las actitudes que el sistema de valores elaborado por el sujeto a lo largo de su vida, bajo la influencia de su contexto social y sus grupos de referencia, guarda estrecha relación con la satisfacción dentro del marco del trabajo.</p>	<p>La dimensión satisfacción por el trabajo conformado por 4 indicadores a su vez contiene 8 ítems; la dimensión número dos denominado satisfacción por el salario que contiene 2 indicadores y contiene 5 ítems. La dimensión número tres llamada satisfacción por las promociones compuesta por 2 indicadores y 5 ítems, como la dimensión número cuatro denominada satisfacción por el reconocimiento conformada por tres indicadores y con 7 ítems, y la dimensión cinco denominada satisfacción con los beneficios conformada con tres indicadores y 6 ítems, así como también la dimensión 6 con satisfacción con las condiciones de trabajo compuesta por 2 indicadores y esta a su vez tiene 4 ítems del mismo modo la dimensión 7 conformada por la satisfacción con la supervisión tiene tres indicadores y 7 ítems, Así podríamos decir que la dimensión 8 llamada satisfacción con los compañeros que tiene dos indicadores y 7 ítems y para finalizar con este cuestionario tenemos la dimensión número 9 llamada satisfacción con la compañía y la dirección con dos indicadores y 6 ítems.</p>	<p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Satisfacción por el salario</p> <p>Satisfacción con las promociones</p> <p>Satisfacción en el reconocimiento</p> <p>Satisfacción con los beneficios</p> <p>Satisfacción con las condiciones de trabajo</p> <p>Satisfacción con la supervisión</p> <p>Satisfacción con los compañeros</p> <p>Satisfacción con la compañía y la dirección</p>	<p>*Interés por el trabajo *Dificultad en el trabajo *Vocación laboral *Experiencia laboral</p> <p>*Salario adecuado *Salario satisface sus necesidades</p> <p>*Oportunidades de trabajo *Oportunidades de formación</p> <p>*Formas de reconocimiento *Reconocimiento social *Reconocimiento equitativo</p> <p>*Pensión adecuada *Vacaciones dadas *Prestación de servicios médicos</p> <p>*Ambiente en que trabajas *Horario de trabajo</p> <p>*Estilo de supervisión *Esfuerzos por los empleados *Selección y capacitación</p> <p>*Relación de trabajadores *Apoyo en el trabajo *La comunicación</p> <p>*Política de la Institución educativa *Beneficios y salarios dentro de la Institución educativa</p>	<p>SI = 3</p> <p>NO = 2</p> <p>POCO =1</p>

Anexo 3

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación

Estimados trabajadores en presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre: CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU INSTITUCION El instrumento es parte de un trabajo de investigación exclusivamente con fines académicos donde se les pide que de manera anónima y honesta respondan.

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

SIEMPRE=4

CASI SIEMPRE =3

A VECES = 2

NUNCA=1

Nº	DIMENSIONES	S	CS	AV	N
1	Conoce usted perfectamente la estructura organizacional de su institución educativa				
2	Tengo conocimiento de la políticas institucional				
3	Cree usted que la estructura organizacional de su institución es la adecuada				
4	La estructura organizacional en la institución que labora le motiva a tener in buen desempeño laboral				
5	La comunicación entre los trabajadores de la institución depende mucho de la estructura organizacional de la institución				
6	Las integrantes de las comisiones cuentan un perfil adecuado para el cargo				
7	Existe un proceso adecuado para la elección de los integrantes de las diferentes comisiones.				
8	Las normas y reglas establecidas en la Institución Educativa se cumplen estrictamente				
9	Las políticas de trabajo implantadas por la Institución Educativa son las adecuadas				
10	Las políticas y procedimientos establecidas por la Institución educativa facilitan el buen desarrollo de las actividades programadas				
11	Respeto y cumpto con los reglamentos institucionales				
12	Existe comunicación constante entre los trabajadores y los directivos				
13	Para el desarrollo de las actividades institucionales La plana jerárquica escucha las opiniones de su personal y los toma en cuenta				
14	La buena relación entre los trabajadores y plana jerárquica ayuda a mejorar mi desenvolvimiento laboral.				
15	Cree usted que las decisiones que toma son las adecuadas y en beneficio de su institución.				
16	Es autónomo en el modo en que ejecuta su trabajo.				
17	La toma de decisiones en la ejecución de su trabajo ayudan a mejorar su satisfacción por su trabajo				
18	El tipo de supervisión que se realizan ayudan a crear un buen				

	clima en satisfacción laboral				
19	Se considera usted responsable en el trabajo que realiza				
20	Cree usted que su responsabilidad ayuda a cumplir con las metas de la institución				
21	Da más de su tiempo para cumplir responsablemente con sus obligaciones en mejoras de su institución.				
22	Te motiva el saber que tus desafíos logrados ayudan a mejorar tu institución				
23	Los compromisos asumidos ayudan a mejorar las metas de tu institución				
24	Los compromisos asumidos como institución ayudan al fortalecimiento del clima organizacional.				
25	La falta de responsabilidad y compromiso con la institución de algunos docentes influye en el cumplimiento de tus obligaciones.				
26	Tu buena labor es recompensada con algún tipo de estímulo				
27	El salario que percibes crees que es justo y de acuerdo a la labor que desempeñas.				
28	El salario que percibes crees que es justo y de acuerdo a la labor que desempeñas.				
29	El salario que percibes influye en tu labor profesional.				
30	Creas que el incentivo salarial es necesario en una relación laboral.				
31	En tu institución se tiene en cuenta tu trayectoria profesional para ocupar algún cargo.				
32	Los cargos jerárquicos en tu institución se les da a quienes se lo merecen por su esfuerzo y dedicación.				
33	Los cargos jerárquicos en tu institución se les da a quienes se lo merecen por su esfuerzo y dedicación.				
34	Los objetivos propuestos por la institución están de acorde a la realidad objetiva de la institución.				
35	Los desafíos de tú organización ayuda a mejorar el clima competitivo				
36	-La competencia positiva en tu institución ayuda a lograr los objetivos propuestos.				
37	Creas que las buenas relaciones basadas en el respeto ayudan a mejorar las relaciones humanas				
38	El respeto interpersonal ayuda a tú labor docente.				
39	Das buen trato a todas las personas que te rodean				
40	El trato que recibes te motiva a trabajar a gusto en tu institución				
41	Sientes a veces que tiene mucho trabajo y poco tiempo para compartir algunas experiencias vivenciales con tú organización				
42	El trabajo cooperativo te ayuda a superar algunas dificultades que tienes				
43	Existe un eficaz trabajo en tu institución				
44	Sientes que las actitudes de todos ayudan a mejorar el trabajo cooperativo				
45	Los trabajos colectivos realizados con tus colegas dan resultados positivos para mejoras de tu institución				
46	Creas que el buen clima organizacional ayudan a mejorar el espíritu de trabajo en equipo				
47	Sientes que formas parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
48	Los objetivos comunes se podrá lograr si no existiera un buen trabajo cooperativo				

49	Crees tu que el logro de los objetivos comunes dependen mucho del clima organizacional				
50	Crees que si tuvieras un apoyo oportuno ante una dificultad, te desenvolverás mejor en tu trabajo.				
51	Crees que el apoyo que recibes es equitativo al apoyo que los demás reciben				
52	Los parámetros o patrones establecidos en la institución son claros y de acorde a la realidad.				
53	Todo el personal de la institución aporta para elaborar los estándares o parámetros establecidos por la institución.				
54	Crees que tus superiores toman en cuenta tus aportes para fijar los parámetros o estándares de tu institución				
55	Nuestros alumnos reciben los conocimientos de acuerdo a los estándares fijados por la institución				
56	Crees que tú que los estándares fijados por la institución va de la mano con la institución.				
57	Te sientes obligado o presionado a cumplir con los estándares de calidad fijados con tu institución.				
58	Crees que los estándares de calidad fijados por la institución va de la mano con el perfil como docente que tienes.				
59	Los objetivos o estándares fijados por la institución son justos y razonables.				
60	La exigencia para el logro de los estándares fijados es equitativa para todos los trabajadores.				
61	Te parece que los conflictos suscitados en tu institución educativa afecta el clima institucional				
62	El conflicto entre colegas afecta tu desempeño en tu institución.				
63	La plana jerárquica actúa como mediador para solucionar todo tipo de conflictos entre su personal				
64	El trato desigual por parte de los superiores a generado conflictos entre el personal				
65	Los estímulos dados a otras personas generado conflictos con tus superiores				
66	Te parece que una buena comunicación entre los directivos y sus trabajadores ayuda siempre a mejor relaciones interpersonales.				
67	Te sientes orgulloso de ser parte de la plana docente de la I.E. donde actualmente laboras				
68	Te sientes comprometido con los retos establecidos por tu institución				
69	Una de las maneras de identificarte con tu institución es esforzarte al máximo.				
70	Crees tú que todos se esfuerzan para lograr las metas trazadas en bien de tú Institución.				
71	Crees estar aportando tus esfuerzos para el logro de los objetivos de la institución				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la motivación y la satisfacción que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en esta; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

Si: Siempre **No:** Nunca o Nada **Poco:** Término medio

Nombre de la Institución: _____ Sexo: _____ Edad: _____

SI = 3

NO = 2

POCO = 1

Nº	DIMENSIONES	SI	NO	POCO
1	Las buenas relaciones humanas en tu Institución te hace sentir motivado y orgulloso de pertenecer a esta Institución			
2	Te sientes satisfecho o importante por el trabajo que realizas día a día.			
3	Los objetivos y metas que se traza son alcanzables			
4	Sientes el respaldo de tus superiores y colegas ante una dificultad en el trabajo.			
5	Te sientes a gusto con la profesión que elegiste			
6	Las oportunidades que le ofrece su trabajo es de realizar cosas en que usted se destaca			
7	Creas que tu experiencia laboral influye en tu buen desempeño docente			
8	Tu experiencia laboral te ayuda a mejorar en tu labor docente.			
9	Influir el salario que percibes en tu grado de satisfacción laboral.			
10	Consideras si mejoras tus remuneraciones son altas mejora tu desempeño			
11	El salario que percibes satisface las necesidades de tu hogar.			
12	El salario que percibes te ayuda para estar capacitado más en tu profesión			
13	Estás de acuerdo con que a mejor desempeño laboral mejor salario-			
14	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de acceder a un cargo en tu institución.			
15	Las oportunidades que se presentan en tu trabajo para ascender a algún cargo te motivan para superarte.			
16	Si se te presenta la oportunidad de acceder a un cargo jerárquico, crees que estas en condiciones de asumirlo.			
17	Crees tener las mismas oportunidades de formación al igual que tus colegas.			
18	Crees que tu experiencia profesional debe ser tomada en cuenta para cualquier tipo de promoción interna en tu institución			
19	El reconocimiento de tu trabajo es realizado en manera adecuada.			

20	Crees que la manera adecuada de reconocer tu labor es mediante estímulos por parte de la dirección.			
21	Estás de acuerdo con el reconocimiento por su labor que se les da a algunos de tus colegas.			
22	El reconocimiento a tu labor por parte del gobierno de turno es el adecuado.			
23	Los incentivos por escalas materiales, crees que es un reconocimiento a nuestro buen desempeño docente.			
24	El reconocimiento que recibimos por parte del gobierno es equitativo a comparación de otras profesiones o trabajadores del estado.			
25	Crees que si se diera un buen reconocimiento a nuestra labor como docente, esto influirá en el calidad educativa de nuestro país			
26	Los beneficios económicos que recibes satisfacen tus necesidades básicas.			
27	Recibes tu salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley.			
28	Sabes tú cuales son los beneficios o pensión de jubilación recibirás..			
29	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.			
30	Las prestaciones de salud que recibes son las adecuadas.			
31	Crees que debería mejorar la atención en salud ya que es un servicio indispensable en tu labor que realizas			
32	El ambiente o clima institucional es el adecuado para desenvolverse como docente			
33	El trabajo que actualmente tienes te da seguridad y estabilidad laboral.			
34	El horario en que trabajas es el adecuado para ti y para tus alumnos.			
35	El tiempo te alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico			
36	Crees que es adecuada supervisión que imparten			
37	Te agrada que te supervisen			
38	Las personas que te supervisan son idóneas para este cargo			
39	Le agrada con la frecuencia y proximidad que es supervisado			
40	Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa u organización, su desempeño ha sido Buena			
41	La capacitación recibida influye para mejorar tu labor.			
42	Te seleccionan adecuadamente para enviarte a una capacitación			
43	Crees tú que puedes confiar en tus compañeros de trabajo			
44	Es buena la relación con sus superiores			
45	Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo			
46	La comunicación me parece buena dentro de la organización			
47	Los objetivos de esta organización no son claros para mí*			
48	Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización*			
49	Los trabajos asignados muchas veces no son totalmente explicados*			
50	Los objetivos de la organización no son claros para mi			
51	Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización			

52	Muchas de nuestras normas hacen que sea difícil realizar un buen trabajo			
53	Los directivos reconocen tu buen desempeño dentro de tu institución			
54	Creas que el beneficio que recibes por tu trabajo es lo correcto			
55	Me siento invalorable por la organización cuando pienso en el dinero que me pagan			

AGRADECIENDO ATENTAMENTE SU COLABORACION

Anexo 4
VALIDACIONES
Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO								
1	Te sientes satisfecho con el ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
2	Las buenas relaciones humanas en tu Institución te hace sentir motivado y orgulloso de pertenecer a esta Institución	✓		✓		✓		
3	Te sientes satisfecho o importante por el trabajo que realizas día a día.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos y metas que se traza son alcanzables	✓		✓		✓		
5	Las dificultades que se presentan influyen en la labor como docente.	✓		✓		✓		
6	Sientes el respaldo de tus superiores y colegas ante una dificultad en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Te sientes a gusto con la profesión que elegiste	✓		✓		✓		
8	La profesión que actualmente trabajas, es la profesión que elegiste inicialmente.	✓		✓		✓		
9	Desearías haber tenido otra profesión en lugar de ser docente	✓		✓		✓		
10	Las oportunidades que le ofrece su trabajo es de realizar cosas en que usted se destaca	✓		✓		✓		
11	Creer que tu experiencia laboral influye en tu buen desempeño docente	✓		✓		✓		
12	Tu experiencia laboral es reconocida y valorada por tus superiores	✓		✓		✓		
13	Tu experiencia laboral te ayuda a mejorar en tu labor docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN POR EL SALARIO								
14	Creer que el salario que percibes esta de acorde a la labor que desempeñas	✓		✓		✓		
15	Influir el salario que percibes en tu grado de satisfacción laboral.	✓		✓		✓		
16	Si mejora tu salario mejorarías tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
17	El salario que percibes satisface las necesidades de tu hogar.	✓		✓		✓		
18	El salario que percibes te ayuda para estar capacitado más en tu profesión	✓		✓		✓		
19	Estás de acuerdo con que a mejor desempeño laboral mejor salario-	✓		✓		✓		
20	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN POR LAS PROMOCIONES								
21	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de acceder a un cargo en tu institución.	✓		✓		✓		
22	Las oportunidades que se presentan en tu trabajo para ascender a algún cargo te motivan para superarte.	✓		✓		✓		
23	Si se te presenta la oportunidad de acceder a un cargo jerárquico, crees que estas en condiciones de asumirlo.	✓		✓		✓		
24	Creer tener las mismas oportunidades de formación al igual que tus colegas.	✓		✓		✓		
25	Creer que tu experiencia profesional debe ser tomada en cuenta para cualquier tipo de promoción interna en tu institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

26	El reconocimiento de tu trabajo es realizado en manera adecuada.						
27	Creer que la manera adecuada de reconocer tu labor es mediante estímulos por parte de la dirección.	✓		✓		✓	
28	Estás de acuerdo con el reconocimiento por su labor que se les da a algunos de tus colegas.	✓		✓		✓	
29	Creer que la dirección, padres de familia y alumnos reconocen tu trabajo realizado.	✓		✓		✓	
30	El reconocimiento a tu labor por parte del gobierno de turno es el adecuado.	✓		✓		✓	
31	Los incentivos por escalas materiales, crees que es un reconocimiento a nuestro buen desempeño docente.	✓		✓		✓	
32	El reconocimiento que recibimos por parte del gobierno es equitativo a comparación de otras profesiones o trabajadores del estado.	✓		✓		✓	
33	Sientes que no es reconocido tu trabajo que realizas.	✓		✓		✓	
34	Creer que si se diera un buen reconocimiento a nuestra labor como docente, esto influiría en el calidad educativa de nuestro país	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: SATISFACCIÓN CON LOS BENEFICIOS	Si	No	Si	No	Si	No
35	Los beneficios económicos que recibes satisfacen tus necesidades básicas.	✓		✓		✓	
36	Estás de acuerdo con las pensiones que recibe por jubilación	✓		✓		✓	
37	Recibes tu salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley.	✓		✓		✓	
38	Sabes tú cuales son los beneficios o pensión de jubilación recibirás..	✓		✓		✓	
39	Tu trabajo como docente te permite tener vacaciones anuales.	✓		✓		✓	
40	Tus vacaciones le ayudan a recargar ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	✓		✓		✓	
41	Tus vacaciones son renumeradas económicamente	✓		✓		✓	
42	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	✓		✓		✓	
43	Las prestaciones de salud que recibes son las adecuadas.	✓		✓		✓	
44	Creer que debería mejorar la atención en salud ya que es un servicio indispensable en tu labor que realizas	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No
45	El ambiente o clima institucional es el adecuado para desenvolverse como docente	✓		✓		✓	
46	Te sientes seguro o estable con tu trabajo.	✓		✓		✓	
47	Creer que el ambiente de trabajo influye en tu desenvolvimiento como docente.	✓		✓		✓	
48	El horario en que trabajas es el adecuado para ti y para tus alumnos.	✓		✓		✓	
49	Creer que el tiempo es suficiente para todo lo planificado en tu trabajo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
50	Creer que es adecuada supervisión que imparten	✓		✓		✓	
51	Te agrada que te supervisen	✓		✓		✓	
52	Las personas que te supervisan son idóneas para este cargo	✓		✓		✓	
53	Le agrada con la frecuencia y proximidad que es supervisado	✓		✓		✓	
54	Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa u organización, su desempeño ha sido Buena	✓		✓		✓	
55	La comprensión de las consignas y tareas asignadas ha sido tal como lo	✓		✓		✓	

	ordenaron						
56	La capacitación recibida influye para mejorar tu labor.	✓		✓		✓	
57	Estás de acuerdo que te capaciten de acuerdo a su política educativa	✓		✓		✓	
58	Te seleccionan adecuadamente para enviarte a una capacitación	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No
59	Tu compañero de trabajo comparte sus experiencias contigo	✓		✓		✓	
60	Creerás tú que puedes confiar en tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
61	Me gusta la gente con la que trabajo	✓		✓		✓	
62	Es buena la relación con sus superiores	✓		✓		✓	
63	Algunas veces pienso que mi trabajo no tiene sentido*	✓		✓		✓	
64	Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo	✓		✓		✓	
65	Me siento orgulloso haciendo mi trabajo	✓		✓		✓	
66	Mi trabajo es agradable	✓		✓		✓	
67	La comunicación me parece buena dentro de la organización	✓		✓		✓	
68	La comunicación parece buena dentro de nuestra organización	✓		✓		✓	
69	Los objetivos de esta organización no son claros para mí*	✓		✓		✓	
70	Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización*	✓		✓		✓	
71	Los trabajos asignados muchas veces no son totalmente explicados*	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 9: SATISFACCIÓN CON LA COMPAÑÍA Y LA DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
72	Los objetivos de la organización no son claros para mí	✓		✓		✓	
73	Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización	✓		✓		✓	
74	Muchas de nuestras normas hacen que sea difícil realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
75	Te reconocen por el trabajo que realizas en tu institución	✓		✓		✓	
76	Creerás que el beneficio que recibes por tu trabajo es lo correcto	✓		✓		✓	
77	Me siento invaluable por la organización cuando pienso en el dinero que me pagan	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

5 de Nov 2014
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Medina Coronado, Daniel
DNI: 10626175
Especialidad del evaluador: Psicología de la Educación y Desarrollo Humano

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce usted perfectamente la estructura organizacional de su institución educativa	✓		✓		✓		
2	Tengo conocimiento de la políticas institucional	✓		✓		✓		
3	Cree usted que la estructura organizacional de su institución es la adecuada	✓		✓		✓		
4	La estructura organizacional en la institución que labora le motiva a tener un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los trabajadores de la institución depende mucho de la estructura organizacional de la institución	✓		✓		✓		
6	Las integrantes de las comisiones cuentan un perfil adecuado para el cargo	✓		✓		✓		
7	Existe un proceso adecuado para la elección de los integrantes de las diferentes comisiones.	✓		✓		✓		
8	Las normas y reglas establecidas en la Institución Educativa se cumplen estrictamente	✓		✓		✓		
9	Las políticas de trabajo implantadas por la Institución Educativa son las adecuadas	✓		✓		✓		
10	Las políticas y procedimientos establecidas por la Institución educativa facilitan el buen desarrollo de las actividades programadas	✓		✓		✓		
11	Respeto y cumpla con los reglamentos institucionales	✓		✓		✓		
12	Existe comunicación constante entre los trabajadores y los directivos	✓		✓		✓		
13	Para el desarrollo de las actividades institucionales La plana jerárquica escucha las opiniones de su personal y los toma en cuenta	✓		✓		✓		
14	La buena relación entre los trabajadores y plana jerárquica ayuda a mejorar mi desenvolvimiento laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cree usted que las decisiones que toma son las adecuadas y en beneficio de su institución.	✓		✓		✓		
16	Es autónomo en el modo en que ejecuta su trabajo.	✓		✓		✓		
17	La toma de decisiones en la ejecución de su trabajo ayudan a mejorar su satisfacción por su trabajo	✓		✓		✓		
18	El tipo de supervisión que se realizan ayudan a crear un buen clima en satisfacción laboral	✓		✓		✓		
19	Creer que la supervisión que se realiza motiva a mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
20	Cree usted que la persona encargada de supervisarle posee la capacidad necesaria	✓		✓		✓		
21	Se considera usted responsable en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
22	Cree usted que su responsabilidad ayuda a cumplir con las metas de la institución	✓		✓		✓		

23	Da más de su tiempo para cumplir responsablemente con sus obligaciones en mejoras de su institución.	✓		✓		✓	
24	Los retos que usted asume ayudan a mejorar su labor profesional.	✓		✓		✓	
25	Te motiva el saber que tus desafíos logrados ayudan a mejorar tu institución	✓		✓		✓	
26	Tus desafíos no logrados desmoralizan las ganas de supervisión.	✓		✓		✓	
27	Los compromisos asumidos ayudan a mejorar las metas de tu institución	✓		✓		✓	
28	Los compromisos asumidos como institución ayudan al fortalecimiento del clima organizacional.	✓		✓		✓	
29	La falta de responsabilidad y compromiso con la institución de algunos docentes influye en el cumplimiento de tus obligaciones.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA		Si	No	Si	No	Si	No
30	Tu buena labor es recompensada con algún tipo de estímulo	✓		✓		✓	
31	El instrumento de medición para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.	✓		✓		✓	
32	Creas que el reconocimiento laboral en tu institución se da a las personas que se lo merecen.	✓		✓		✓	
33	El salario que percibes crees que es justo y de acuerdo a la labor que desempeñas.	✓		✓		✓	
34	El salario que percibes crees que es justo y de acuerdo a la labor que desempeñas.	✓		✓		✓	
35	El salario que percibes influye en tu labor profesional.	✓		✓		✓	
36	Creas que el incentivo salarial es necesario en una relación laboral.	✓		✓		✓	
37	En tu institución se tiene en cuenta tu trayectoria profesional para ocupar algún cargo.	✓		✓		✓	
38	Los cargos jerárquicos en tu institución se les da a quienes se lo merecen por su esfuerzo y dedicación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESAFÍOS		Si	No	Si	No	Si	No
39	Creas que tú que los riesgos calculados ayudan a mejorar los objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
40	Los retos o riesgos asumidos ayudan a mejorar tu labor profesional	✓		✓		✓	
41	Creas tú que el plan estratégico aplicado en tu institución es el acuerdo y es aceptado plenamente por todos los trabajadores.	✓		✓		✓	
42	Para lograr los objetivos propuestos por la institución dependerá mucho del clima organizacional	✓		✓		✓	
43	Los objetivos propuestos por la institución están de acorde a la realidad objetiva de la institución.	✓		✓		✓	
44	Los desafíos de tu organización ayuda a mejorar el clima competitivo	✓		✓		✓	
45	-La competencia positiva en tu institución ayuda a lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
46	El clima de competitividad en tu institución es la adecuada.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: RELACIONES		Si	No	Si	No	Si	No
47	El respeto interpersonal se da en todos los estamentos de tu institución.	✓		✓		✓	
48	Creas que las buenas relaciones basadas en el respeto ayudan a mejorar las relaciones humanas	✓		✓		✓	
49	El respeto interpersonal ayuda a tu labor docente.	✓		✓		✓	

50	Recibes buen trato por parte de tus colegas y plana jerárquica.	✓		✓		✓	
51	Das buen trato a todas las personas que te rodean	✓		✓		✓	
52	El trato que recibes te motiva a trabajar a gusto en tu institución	✓		✓		✓	
53	Te desenvuelves libremente en tu trabajo.	✓		✓		✓	
54	Sientes a veces que tiene mucho trabajo y poco tiempo para compartir algunas experiencias vivenciales con tu organización	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
55	El trabajo cooperativo te ayuda a superar algunas dificultades que tienes	✓		✓		✓	
56	Existe un eficaz trabajo en tu institución	✓		✓		✓	
57	Sientes que las actitudes de todos ayudan a mejorar el trabajo cooperativo	✓		✓		✓	
58	Los trabajos colectivos realizados con tus colegas dan resultados positivos para mejoras de tu institución	✓		✓		✓	
59	Creas que el buen clima organizacional ayudan a mejorar el espíritu de trabajo en equipo	✓		✓		✓	
60	Sientes que formas parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	✓		✓		✓	
61	Los objetivos comunes se podrá lograr si no existiera un buen trabajo cooperativo	✓		✓		✓	
62	Creas tu que el logro de los objetivos comunes dependen mucho del clima organizacional	✓		✓		✓	
63	La plana jerárquica motiva a realizar un trabajo cooperativo que conlleve al logro de objetivos comunes.	✓		✓		✓	
64	Sientes que ante una necesidad, eres apoyado por tus superiores.	✓		✓		✓	
65	Creas que si tuvieras un apoyo oportuno ante una dificultad, te desenvolverás mejor en tu trabajo.	✓		✓		✓	
66	Creas que el apoyo que recibes es equitativo al apoyo que los demás reciben	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES		Si	No	Si	No	Si	No
67	Los parámetros o patrones establecidos en la institución son claros y de acorde a la realidad.	✓		✓		✓	
68	Todo el personal de la institución aporta para elaborar los estándares o parámetros establecidos por la institución.	✓		✓		✓	
69	Creas que tus superiores toman en cuenta tus aportes para fijar los parámetros o estándares de tu institución	✓		✓		✓	
70	Nuestros alumnos reciben los conocimientos de acuerdo a los estándares fijados por la institución.	✓		✓		✓	
71	Creas que tú que los estándares fijados por la institución va de la mano con la institución.	✓		✓		✓	
72	Te sientes obligado o presionado a cumplir con los estándares de calidad fijados con tu institución.	✓		✓		✓	
73	Creas que los estándares de calidad fijados por la institución va de la mano con el perfil como docente que tienes.	✓		✓		✓	
74	Los objetivos o estándares fijados por la institución son justos y razonables.	✓		✓		✓	
75	La exigencia para el logro de los estándares fijados es equitativa para todos los trabajadores.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8: CONFLICTO		Si	No	Si	No	Si	No
76	Te parece que los conflictos suscitados en tu institución educativa afecta el clima institucional	✓		✓		✓	

77	El conflicto entre colegas afecta tu desempeño en tu institución.	✓		✓		✓	
78	La plana jerárquica actúa como mediador para solucionar todo tipo de conflictos entre su personal	✓		✓		✓	
79	Creas que conflictos afectan las relaciones sociales entre colegas	✓		✓		✓	
80	Los conflictos en tu centro de trabajo dificultan el cumplimiento de las metas trazadas como institución.	✓		✓		✓	
81	Una comunicación asertiva ayuda a evitar conflictos en tu centro de trabajo	✓		✓		✓	
82	El trato desigual por parte de los superiores a generado conflictos entre el personal	✓		✓		✓	
83	Los estímulos dados a otras personas generado conflictos con tus superiores	✓		✓		✓	
84	Te parece que una buena comunicación entre los directivos y sus trabajadores ayuda siempre a mejor relaciones interpersonales.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
85	Estas orgulloso de pertenecer a esta Institución Educativa.	✓		✓		✓	
86	Te sientes identificado con los logros obtenidos por tu organización.	✓		✓		✓	
87	Te sientes comprometido con los retos establecidos por tu institución	✓		✓		✓	
88	Una de las maneras de identificarte con tu institución es esforzarte al máximo.	✓		✓		✓	
89	Creas tú que todos se esfuerzan para lograr las metas trazadas en bien de tú Institución.	✓		✓		✓	
90	Creas estar aportando tus esfuerzos para el logro de los objetivos de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI: 10626475

Especialidad del evaluador:

Psicología del Desarrollo / Apzi y DD+H

5 de Noviembre 2014
.....de.....del 20.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Daniel

Anexo 5

BASE DE DATOS

consolidado de los ítems sobre satisfacción laboral																											
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26	ítem 27
PROFESOR 1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 2	1	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2
PROFESOR 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3
PROFESOR 5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
PROFESOR 6	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2
PROFESOR 7	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
PROFESOR 8	3	1	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3
PROFESOR 9	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
PROFESOR 10	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
PROFESOR 11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 12	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3
PROFESOR 13	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
PROFESOR 14	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3
PROFESOR 15	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1
PROFESOR 16	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
PROFESOR 17	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 18	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3
PROFESOR 19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
PROFESOR 20	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1
PROFESOR 21	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 22	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 23	3	1	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3
PROFESOR 24	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
PROFESOR 25	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 26	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3
PROFESOR 27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
PROFESOR 28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 29	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 30	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 31	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
PROFESOR 32	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
PROFESOR 33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PROFESOR 34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
PROFESOR 36	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1
PROFESOR 37	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1
PROFESOR 38	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1
PROFESOR 39	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1
PROFESOR 40	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 41	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 42	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 43	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 44	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 45	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1
PROFESOR 46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1
PROFESOR 47	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
PROFESOR 48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
PROFESOR 49	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2
PROFESOR 50	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	1
PROFESOR 51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
PROFESOR 52	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2

item 28	item 29	item 30	item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37	item 38	item 39	item 40	item 41	item 42	item 43	item 44	item 45	item 46	item 47	item 48	item 49	item 50	item 51	item 52	item 53	item 54	item 55	
2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	
3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	
3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	
1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	
3	2	3	1	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	
2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	
1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	
2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	